



การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดขอนแก่น

อนุศิริ ชินศรี



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดขอนแก่น



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

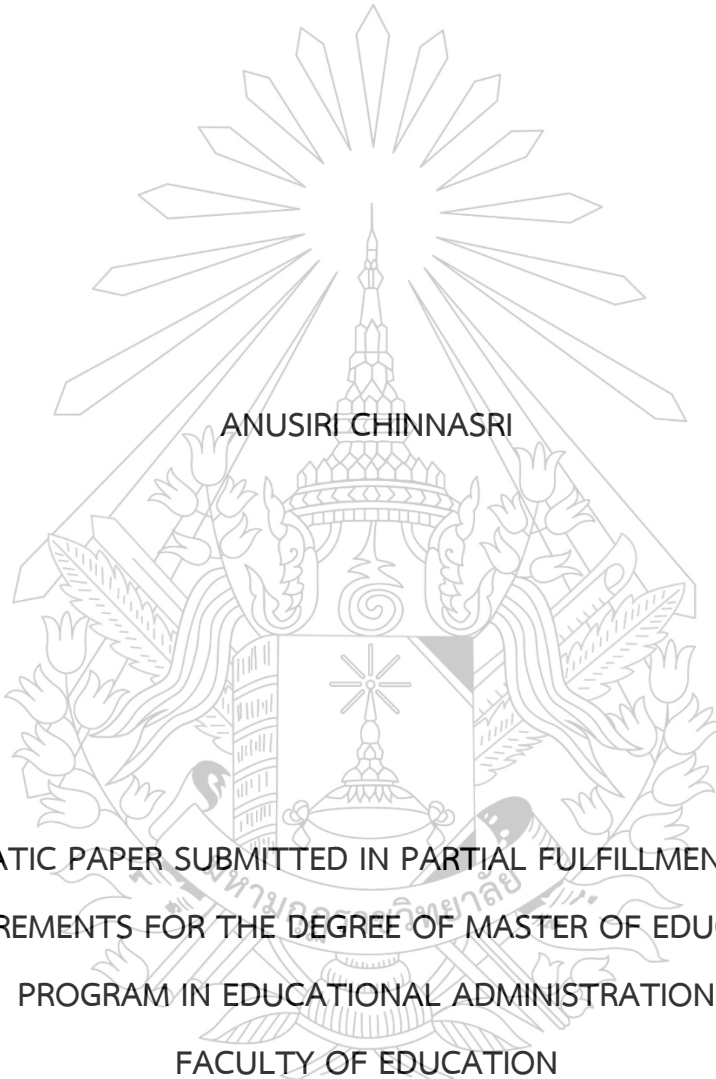
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

TEACHERS AND SCHOOL ADMINISTRATORS' EVALUATION UNDER
KHON KAEN PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION



ANUSIRI CHINNASRI

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
ชื่อนักศึกษา	อนุศิริ ชินศรี
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาชา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรัตนสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาชา)

กรรมการ

(พระสุธีวีรธรรม , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ

(พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, รองศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศรเดช นิลโยธิน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
ชื่อนักศึกษา	อนุศิริ ชินศรี
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาชา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 2) ศึกษาความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 3) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และ 4) เสนอแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู 184 คน และกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น(PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความคาดหวังต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า มีช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในทุกด้าน โดยครูมีความต้องการจำเป็นสูงสุดด้านการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นสูงสุดด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และ 4) แนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ในส่วนของแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นการพัฒนา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านข้อตกลงในการพัฒนางานตามลำดับ

คำสำคัญ: การประเมินผลการปฏิบัติงาน, ความต้องการจำเป็น, ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

ABSTRACT

Thematic Paper Topic	TEACHERS AND SCHOOL ADMINISTRATORS' EVALUATION UNDER KHON KAEN PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
Student's Name	Anusiri Chinnasri
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Assistant Professor Dr Witoon Thacha

This research aimed to: (1) examine the current conditions of performance evaluation of teachers and school administrators under the Khon Kaen Provincial Administrative Organization; (2) investigate the expected conditions of such performance evaluation; (3) identify the priority needs for performance evaluation; and (4) propose guidelines for developing performance evaluation for teachers and school administrators. The sample consisted of 184 teachers, while the target group included 20 school administrators under the Khon Kaen Provincial Administrative Organization. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}).

The findings revealed that the overall current condition of performance evaluation for both teachers and school administrators was at a moderate level, whereas the expected condition was at the highest level. There were gaps between the current and desirable conditions in all aspects. Teachers demonstrated the highest priority need in learning management, while school administrators demonstrated the highest priority need in strategic change management and innovation. The proposed guidelines for developing performance evaluation emphasized enhancing teachers' competencies in learning management, performance agreement (PA), support and promotion of learning management, and professional and self-development. For school administrators, the guidelines focused on strategic change management and innovation, school management, community and network management, academic administration and instructional leadership, professional and self-development, and performance agreement (PA), respectively.

Keywords: Performance Evaluation, Priority Needs, Performance Agreement (PA),

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิฑูล ทาชา ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องของงานวิจัยอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ถูกต้องตามหลักวิชาการ

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และคำแนะนำที่มีคุณค่า ซึ่งช่วยปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยให้มีความชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือให้มีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่น

ขอขอบพระคุณองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และสถานศึกษาในสังกัด ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนขอขอบพระคุณครูและผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิชาการอันเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินการวิจัย รวมถึงเพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและกำลังใจมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่ได้ให้ความรัก ความห่วงใย และกำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา ซึ่งเป็นแรงสนับสนุนสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการศึกษา และขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

อนุศิริ ชินศรี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร สถานศึกษา	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น.....	59
2.3 บริบทโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น	64
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	68
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	75
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	77
3.1 กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง	77
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	79
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	80
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	81
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	82
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	85
4.3 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น	86
4.4 ผลการศึกษาคำคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น	88
4.5 ผลการศึกษาคำต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น	89
4.6 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น	89
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	112
5.1 สรุปผลการวิจัย	112
5.2 อภิปรายผล	120
5.3 ข้อเสนอแนะ	120
บรรณานุกรม	125
ภาคผนวก	130
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	131
ภาคผนวก ข หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	143
ภาคผนวก ค รายชื่อและหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ	145
ภาคผนวก ง แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความ และผลการพิจารณาแบบ ประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	150
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย	182
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) จากการทดลองใช้ (Try-out)	185
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย	193
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	197

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	รายละเอียดเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานของครู.....	15
ตารางที่ 2.2	รายละเอียดเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	31
ตารางที่ 2.3	การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู.....	46
ตารางที่ 2.4	การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	52
ตารางที่ 3.1	การจัดสรรขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ.....	78
ตารางที่ 3.2	จำนวนข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จากสถานศึกษา ในสังกัด 20 แห่ง.....	78
ตารางที่ 4.1	สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม(ครู).....	85
ตารางที่ 4.2	สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม(ผู้บริหารสถานศึกษา).....	86
ตารางที่ 4.3	ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	86
ตารางที่ 4.4	ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร.....	87
ตารางที่ 4.5	ผลการศึกษาความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	88
ตารางที่ 4.6	ผลการศึกษาความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร.....	89
ตารางที่ 4.7	ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู.....	90
ตารางที่ 4.8	ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	90
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินของครูด้านภาระงาน.....	89
ตารางที่ 4.10	ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินของครูด้านการจัดการเรียนรู้.....	91
ตารางที่ 4.11	ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินของครู ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนรู้.....	94
ตารางที่ 4.12	ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินของครู ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ.....	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินผลของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน.....	96
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาระงาน.....	97
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ.....	99
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา.....	100
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม.....	101
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย.....	103
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ.....	104
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน.....	105



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	13
ภาพที่ 2.2 ความเชื่อมโยงของระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	14
ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	76
ภาพที่ 5.1 แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.....	118
ภาพที่ 5.2 แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.....	120



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและลึกซึ้งในทุกมิติ ทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ตลอดจนความซับซ้อนของปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมระดับโลก สิ่งเหล่านี้ทำให้ทุกประเทศต่างตระหนักว่าระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบเพื่อเตรียมผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในโลกที่ไม่แน่นอนและไม่อาจคาดเดาได้ (OECD, 2019) สมรรถนะสำคัญดังกล่าว ได้แก่ การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การสื่อสารและความร่วมมือ ตลอดจนการรู้เท่าทันดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งล้วนเป็นทักษะที่ไม่สามารถพัฒนาได้ผ่านรูปแบบการศึกษาแบบดั้งเดิมที่เน้นการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ฝ่ายเดียว หากต้องการการปฏิรูปที่มีคุณภาพและยั่งยืนในระดับห้องเรียน

ท่ามกลางการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นทั่วโลก ปัจจัยที่นักวิชาการและองค์กรระหว่างประเทศต่างให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ คือคุณภาพของครู เนื่องจากมีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันตรงกันว่า ครูคือตัวแปรภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด มากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นขนาดชั้นเรียน งบประมาณ หรือโครงสร้างพื้นฐาน (OECD, 2018; Schleicher, 2018) รายงานของ OECD (2020) ยังระบุด้วยว่าการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพต้องมีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน และได้รับการสนับสนุนจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างจริงจัง การปฏิรูปการศึกษาจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการปรับปรุงหลักสูตรหรือโครงสร้างเชิงระบบเท่านั้น หากแต่หัวใจสำคัญของการปฏิรูปที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลคือการยกระดับคุณภาพครู เพราะครูเป็นผู้แปรนโยบายและหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน และเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ (ศิริพร อรุณรุ่ง และอนุชิต บุญประเสริฐ, 2566) ด้วยเหตุนี้ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจึงกลายเป็นเครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลและองค์กรการศึกษาทั่วโลกให้ความสำคัญและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ได้ผ่านการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ในอดีต ระบบการประเมินส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นการประเมินเพื่อการตัดสิน (Summative Evaluation) ที่มุ่งวัดดูประสพความสำเร็จทางการบริหารเป็นหลัก เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง หรือการคงวิทยฐานะ ซึ่งมักถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่ามีลักษณะเป็นพิธีกรรม (Ritualistic) ขาดการเชื่อมโยงกับสภาพการทำงานจริงในห้องเรียน และก่อให้เกิดวัฒนธรรมการสร้างเอกสารเพื่อตอบสนองระบบมากกว่าการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง (วิโรจน์ สารรัตน์, 2567; Danielson, 2016) นอกจากนี้ Liebowitz และ Porter (2019) ยังพบว่า

ระบบการประเมินแบบดั้งเดิมมักไม่สามารถแยกแยะระดับประสิทธิภาพการสอนได้อย่างแท้จริง เนื่องจากเกณฑ์การประเมินไม่ครอบคลุมมิติที่สำคัญของการสอนที่มีคุณภาพ

กระบวนการพัฒนาระบบการประเมินสมัยใหม่จึงได้เปลี่ยนทิศทางไปสู่การประเมินเพื่อการพัฒนา (Developmental Evaluation) ซึ่งมองว่าการประเมินเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มีเป้าหมายหลักคือการส่งเสริมการเรียนรู้และการเติบโตทางวิชาชีพของครู แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนปรัชญาที่ว่าครูเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learner) ที่สามารถเติบโตและพัฒนาได้เมื่อได้รับสภาพแวดล้อมและการสนับสนุนที่เหมาะสม โดยเน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์ (Constructive Feedback) การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Culture) และการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ไตร่ตรองการปฏิบัติงานของตนเอง (Reflective Practitioner) อย่างสม่ำเสมอ (Darling-Hammond et al., 2020)

งานวิจัยของ Kennedy (2016) ยังชี้ให้เห็นด้วยว่าระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยมาตรฐานวิชาชีพที่ชัดเจน กลไกการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง และการเชื่อมโยงการประเมินเข้ากับแผนพัฒนาวิชาชีพที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับรายงานของ OECD (2020) ที่ระบุว่าประสิทธิภาพสูงสุดของการประเมินครูเกิดขึ้นเมื่อระบบการประเมินผสมผสานทั้งมิติความรับผิดชอบ (Accountability) และมิติการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) อย่างสมดุล นอกจากนี้ งานวิจัยของ Petchpol et al. (2023) ในบริบทของประเทศไทยยังพบว่าครูที่เข้าใจปรัชญาของระบบการประเมินเพื่อการพัฒนาอย่างแท้จริงจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อระบบมากขึ้น และสามารถนำกระบวนการประเมินไปเชื่อมโยงกับการพัฒนาการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับประเทศไทย ความพยายามในการปฏิรูปกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งได้นำระบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) มาใช้เป็นกลไกหลักนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ถือเป็นการปฏิรูปครั้งสำคัญที่มีเจตนารมณ์ในการแก้ไขจุดอ่อนของระบบเดิม โดยเปลี่ยนแนวทางจากการสะสมเอกสารหลักฐานไปสู่การประเมินที่อิงผลการปฏิบัติงานจริง (Performance-based Assessment) เชื่อมโยงเป้าหมายการพัฒนางานของครูเข้ากับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมและวัดได้

องค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนปรัชญาการประเมินเพื่อการพัฒนาในระบบ PA อย่างชัดเจนที่สุดคือการกำหนดประเด็นท้าทาย (Challenging Issue) ซึ่งกำหนดให้ครูต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนของตน และออกแบบแนวทางแก้ไขในลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนขนาดย่อม (Classroom Action Research) กระบวนการดังกล่าวมุ่งส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งล้วนเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูในยุคปัจจุบัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนว่าสามารถพัฒนาสมรรถนะการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ (Tan et al., 2024)

นอกจากนี้ ระบบ PA ยังให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะโค้ชและผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาชีพ (Instructional Coach) ที่ทำงานร่วมกับครูอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องตลอดวงจรการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน (Instructional Leadership) ที่เน้นบทบาทเชิงรุกของผู้บริหารในการกำกับดูแลและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (ศิริพร อรุณรุ่ง และอนุชิต บุญประเสริฐ, 2566) งานวิจัยของ Irby et al. (2023) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีคุณภาพแก่ครูได้มากขึ้น และส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ Tamronglak (2023) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนากรอบการประเมินครูในประเทศไทยต้องคำนึงถึงบริบทและความหลากหลายของสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อย่างไรก็ตาม การนำนโยบายที่มีเจตนารมณ์ที่ดีไปสู่การปฏิบัติจริงในบริบทของสถานศึกษาที่มีความหลากหลาย มักก่อให้เกิดช่องว่างระหว่างนโยบายและการปฏิบัติ (Policy-Practice Gap) ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่พบเห็นได้ในการบริหารการศึกษาทั่วโลก (Fullan, 2016) Fullan อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่ยั่งยืนต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับโครงสร้าง (Structure) วัฒนธรรม (Culture) และศักยภาพบุคลากร (Capacity) อย่างสอดประสาน หากเน้นเพียงมิติใดมิติหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงมักไม่ยั่งยืนและย้อนกลับสู่รูปแบบเดิม ปัจจัยที่ส่งผลต่อช่องว่างดังกล่าวมีทั้งในระดับปัจเจกบุคคล เช่น ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร ในระดับองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กรและทรัพยากรสนับสนุน รวมถึงในระดับระบบ เช่น ความชัดเจนของแนวปฏิบัติและกลไกการนิเทศติดตาม (ชุดิมา แสงสุวรรณ และสมชาย ใจดี, 2565)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาและกำกับดูแลสถานศึกษาในสังกัดจำนวนหนึ่ง ได้นำนโยบายการประเมินระบบ PA มาใช้อย่างเต็มรูปแบบ แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาได้เริ่มปรากฏความท้าทายและปัญหาอุปสรรคในหลายมิติ จากการสำรวจเบื้องต้นและการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากรในพื้นที่สามารถจำแนกความท้าทายได้เป็น 4 ด้านหลัก ดังนี้ ด้านที่หนึ่ง ด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในหลักการและปรัชญาของระบบ PA ทำให้มองการประเมินเป็นเพียงการเปลี่ยนรูปแบบเอกสารจากระบบเดิม ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Petchpol et al. (2023) ที่พบว่าความเข้าใจในปรัชญาของระบบ PA เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อระดับการนำระบบไปปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ ด้านที่สอง ด้านทักษะการปฏิบัติ ครูจำนวนไม่น้อยประสบปัญหาในการวิเคราะห์และกำหนด "ประเด็นท้าทาย" ที่มีความหมาย สอดคล้องกับสภาพปัญหาของผู้เรียน และสามารถวัดผลลัพธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงทักษะในการออกแบบนวัตกรรมจัดการการเรียนรู้และการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพ ซึ่งความบกพร่องในด้านนี้ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของข้อตกลงการพัฒนางานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบของ OECD (2020) ที่ระบุว่าอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูคือการขาดทักษะในการวิเคราะห์และออกแบบการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ด้านที่สาม ด้านบทบาทของผู้บริหาร

สถานศึกษา ผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญทั้งในฐานะผู้ประเมินและผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาชีพ ยังขาดความพร้อมและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงพัฒนา รวมถึงการสังเกต การสอนและการนิเทศทางวิชาการที่มีคุณภาพ ทักษะเหล่านี้ต้องได้รับการฝึกฝนและพัฒนา อย่างเป็นระบบ ซึ่งผลการวิจัยของ Irby et al. (2023) แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาผู้บริหารในบทบาท ของโค้ชทางวิชาการผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถเสริมสร้างศักยภาพดังกล่าวได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และ ด้านที่สี่ ด้านปัจจัยสนับสนุน สถานศึกษาหลายแห่งยังขาดแคลนทรัพยากร เวลา และการสนับสนุนทางวิชาการที่เพียงพอที่จะช่วยให้ครูสามารถดำเนินงานตามข้อตกลง PA ได้ อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งในแง่สื่อการเรียนรู้ ระบบการนิเทศ และเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็ง งานวิจัยของ Tan et al. (2024) พบว่าในบริบทของประเทศกำลังพัฒนา ปัจจัย สนับสนุนด้านความเป็นผู้นำและโครงสร้างพื้นฐานของสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำให้ PLC ดำเนินต่อเนื่องและส่งผลต่อการพัฒนาครูได้อย่างแท้จริง ขณะที่ในบริบทไทย ประวิตร์ เกียรติสกุล (2567) ชี้ให้เห็นว่าการขาดระบบการนิเทศที่เป็นระบบและต่อเนื่องเป็นหนึ่งในอุปสรรค สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานตามระบบ PA ไม่บรรลุผลตามเจตนารมณ์

ปัญหาและความท้าทายดังกล่าว หากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบและมีหลักฐาน เชิงประจักษ์สนับสนุน ย่อมมีความเสี่ยงสูงที่ระบบ PA จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่แท้จริง ในการพัฒนาคุณภาพครูและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ ในทางตรงกันข้าม ระบบดังกล่าวอาจ แปรสภาพเป็นเพียง "ภาระงานเชิงเอกสารรูปแบบใหม่" ที่สร้างความเหนื่อยล้าให้แก่ครูโดยไม่นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในห้องเรียน (วิโรจน์ สารรัตน์, 2567) สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ Liebowitz และ Porter (2019) ที่พบว่าในระบบการประเมินครูหลายแห่ง แม้จะมีการออกแบบ ระบบที่ดี แต่หากขาดกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและระบบสนับสนุนที่เพียงพอ ระบบ การประเมินก็มักไม่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการสอนอย่างมีนัยสำคัญ

การวิจัยเพื่อประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) จึงเป็นกระบวนการที่จำเป็นอย่างยิ่งในบริบทนี้ เพราะเป็นการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบถึงช่องว่าง ระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริง (Current State) กับสภาพที่พึงประสงค์ (Desired State) เพื่อระบุลำดับ ความสำคัญของปัญหาและแนวทางการพัฒนาที่ตรงจุดและคุ้มค่า (Altschuld & Watkins, 2014) กรอบแนวคิดนี้ ช่วยให้ผู้บริหารและผู้นำกำหนดนโยบายสามารถจัดสรรทรัพยากรและ ออกแบบการแทรกแซงได้อย่างมีเหตุผลและตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร แทนที่ จะออกแบบโครงการพัฒนาโดยอาศัยสมมติฐานหรือความเชื่อส่วนตัวของผู้บริหาร ซึ่งอาจไม่ตอบสนองต่อปัญหาที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการ จำเป็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กร บริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรค และ ความต้องการในการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาของครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูล เชิงประจักษ์สำหรับนำไปสู่การออกแบบแผนพัฒนาบุคลากร การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่ตรงจุด การสร้างเครื่องมือและคู่มือสนับสนุนการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม ที่มีประสิทธิภาพ

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับใด

1.2.2 ความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับใด

1.2.3 ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีปัจจัยใดบ้าง

1.2.4 แนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1.3.2 เพื่อศึกษาความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1.3.3 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1.3.4 เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยขอบเขตของการวิจัยประกอบด้วย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 220 คน รวมเป็น 240 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุมด้านภารกิจตามมาตรฐานตำแหน่งและข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ประกอบด้วยประเด็นการประเมินตามเกณฑ์ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ได้แก่

1.4.2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) ด้านภาระงานตามเกณฑ์ที่ ก.จ.กำหนด 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ 5) ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน

1.4.2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านภาระงานตามเกณฑ์ที่ ก.จ.กำหนด 2) การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 4) การปฏิบัติงานด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมและ 5) การปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และ 6) การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ 7) ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย มีดังต่อไปนี้

1.5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาร่วมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน และยกระดับคุณภาพผู้เรียน

1.5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการระบุ วัด และพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของครู โดยเทียบกับมาตรฐาน หรือ เป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อใช้ทั้งในการพัฒนาและการตัดสินใจความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ด้านภาระงานตามเกณฑ์ที่ ก.จ.กำหนด 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ 5) ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน

1.5.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบในการเก็บรวบรวมและตัดสินข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหาร เปรียบเทียบกับมาตรฐาน/เป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อบ่งชี้ประสิทธิผล ศักยภาพ จุดแข็ง-จุดอ่อน และใช้วางแผนพัฒนาวิชาชีพและการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านภาระงานตามเกณฑ์ที่ ก.จ.กำหนด 2) การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 4) การปฏิบัติงานด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมและ 5) การปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่ายและ 6) การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ 7) ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

1.5.4 สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะหรือระดับการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ทั้งในด้านการประเมิน การมีส่วนร่วม เครื่องมือที่ใช้ และผลลัพธ์ของการประเมินโดยพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1.5.5 ความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความต้องการหรือภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงานในอนาคตที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นทั้งในด้านความยุติธรรม ความชัดเจนของเกณฑ์ ความสอดคล้องกับภาระงานจริง และการนำผลประเมินไปใช้พัฒนาตนเองและวิชาชีพ

1.5.6 ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่องว่างระหว่าง “สภาพปัจจุบัน” กับ “ความคาดหวัง” ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนถึงสิ่งที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้มีการพัฒนา ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การประเมินมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยวิเคราะห์ตามกรอบของความจำเป็น (Need Assessment)

1.5.7 แนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อเสนอเชิงปฏิบัติที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ความคาดหวัง และความต้องการจำเป็น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.6.1 เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดมีข้อมูลประกอบการพัฒนาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

1.6.2 เพื่อให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมิน PA ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

1.6.3 เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานการศึกษาอื่นสามารถนำแนวทางการประเมินไปปรับใช้และพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะเดียวกัน



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

- 2.1.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.1.2 วัตถุประสงค์และความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.1.3 องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.1.4 แนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

- 2.2.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
- 2.2.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.2.3 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.2.4 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

2.3 บริบทโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

- 2.3.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
- 2.3.2 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
- 2.3.3 ภาระงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
- 2.3.4 นโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
- 2.3.5 ข้อมูลโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการประเมินการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์คุณภาพการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกำหนดความเหมาะสมในตำแหน่งและระดับวิทยฐานะที่ได้รับอยู่หรือจะได้รับ กระบวนการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสามารถ ประสิทธิภาพ ความรู้ และประสบการณ์ของข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีความเที่ยงตรง โปร่งใส และเสริมสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา โดยการประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษามักจะพิจารณาจากผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการ ประสิทธิภาพการสอน ผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับมาตรฐานการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน ความหมายของการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2562) อธิบายว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการพิจารณาผลงานของบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเป้าหมายงาน เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาข้าราชการ”

พิมพ์พรรณ ปัญญาวงศ์ (2561) ได้แสดงทัศนะว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดตามและตรวจสอบผลลัพธ์ของการทำงาน โดยมุ่งให้เกิดการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

Robbins และ Coulter (2018) มองว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น "เครื่องมือการสื่อสารสองทาง" (Two-way communication tool) ที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการทำงาน จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุง เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในทิศทางขององค์กร

ประวิต เอรารวรรณ์ (2564) ได้ให้ความหมายของการประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า ระบบวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นสิ่งที่ใช้วัดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Profession) ซึ่งสะท้อนจากผลการปฏิบัติงาน (Performance) ตามสายงานที่รับผิดชอบของครูผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ที่มีต่อผู้เรียนและผู้ปกครองซึ่งเป็นผู้รับบริการทางการศึกษา ระบบวิทยฐานะต้องเชื่อมโยงกับระบบมาตรฐานตำแหน่ง ระบบค่าตอบแทน และการให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียน คุณภาพการศึกษา และวิชาชีพทางการศึกษา

อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์ (2564) ได้สรุปความหมายของวิทยฐานะ ไว้ว่า หมายถึง ตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานวิชาชีพการเลื่อนวิทยฐานะของครู หมายถึง การที่ครูมีการเปลี่ยนแปลงระดับของตำแหน่งวิทยฐานะตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดโดยเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาการของการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

John Terra (2024) ได้ให้ความหมายของ คำว่า Performance Appraisal หรือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าหมายถึง การทบทวนผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ โดยประเมินว่างานของพนักงานสอดคล้องกับเกณฑ์การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

หรือไม่ กระบวนการนี้ช่วยระบุจุดแข็ง จุดที่ต้องปรับปรุง และค่าของพนักงานต่อองค์กรโดยรวม พร้อมทั้งวางแผนการเติบโตและพัฒนาการในอนาคต

ในบริบทของ ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบและประเมินสมรรถนะการทำงานของครูและผู้บริหาร โดยเน้นทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านการพัฒนาวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ซึ่งเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา และความก้าวหน้าในสายงานราชการ

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยการประเมินที่เป็นระบบ มีเกณฑ์ชัดเจน และมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อให้ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 วัตถุประสงค์และความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในองค์กรภาครัฐและสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีระบบประเมินที่เป็นธรรม โปร่งใส และมุ่งเน้นการพัฒนา (Armstrong, 2014; Cascio, 2016) การประเมินที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลที่ได้มาเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาองค์กร วัตถุประสงค์หลักของการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถจำแนกได้ดังนี้

1) เพื่อวัดผลการทำงานของบุคลากรเมื่อเทียบกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประเมินช่วยให้ทราบว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรคาดหวังหรือไม่ รวมถึงช่วยระบุจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา (สำนักงาน ก.พ., 2562)

2) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารงานบุคคล ข้อมูลจากการประเมินสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัล หรือการโยกย้ายบุคลากรให้เหมาะสมกับความสามารถ (พิมพ์พรณ ปัญญาวงศ์, 2561)

3) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การประเมินไม่ควรเป็นเพียงการตัดสินผลการทำงานเท่านั้น แต่ควรเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรได้ทราบแนวทางในการปรับปรุงตนเองและเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน (Robbins & Coulter, 2018)

4) เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความรับผิดชอบในการทำงาน การประเมินที่เป็นธรรมและโปร่งใสจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Armstrong, 2014)

5) เพื่อพัฒนาคุณภาพขององค์กรโดยรวม การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร และวางแผนปรับปรุงระบบการทำงานให้ตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ได้ดียิ่งขึ้น (Cascio, 2016)

ในบริบทของ สถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เฉพาะในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาครู ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ซึ่งการที่ ก.ค.ศ. มีนโยบายส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผ่านการจัดทำผลงานวิชาการ เป็นแนวทางที่ดีในการยกระดับคุณภาพของครูและส่งผลดีต่อคุณภาพของการศึกษาในภาพรวม เนื่องจากครูเป็นผู้ให้การศึกษาอบรม และปลูกฝังค่านิยมต่าง ๆ แก่เด็กและเยาวชนอย่างใกล้ชิด ครูเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณลักษณะของประชากรไทยซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดซึ่งจะกำหนดอนาคตของประเทศ การส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อจะได้มีกำลังใจที่จะมุ่งมั่นพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด โดยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่า เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ เนื่องจากเป็นกลไกที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา และความสำคัญของการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

1) การพัฒนาคุณภาพบุคลากร คือ การประเมินช่วยให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน และศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาตนเองและการพัฒนาอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การสร้างความเป็นธรรม คือ การประเมินที่เป็นธรรมและโปร่งใส ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3) การยกระดับคุณภาพการศึกษา คือ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะสามารถนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของนักเรียนดีขึ้น

4) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

5) การตอบแทนที่เป็นธรรม คือ การประเมินเป็นพื้นฐานในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการปรับเงินเดือน ซึ่งเป็นการตอบแทนที่เป็นธรรมต่อบุคลากรที่ทำงานดี

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Agreement : PA) คือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุพันธกิจและความสำเร็จขององค์กร โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินและกิจกรรมตัวชี้วัดต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า สอดคล้องกับตำแหน่งและภาระงาน รวมถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้น ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายในการประเมินเพื่อ วัดศักยภาพของพนักงาน ในภาระงานที่ได้ปฏิบัติว่า ดีหรือต่ำกว่ามาตรฐานหรือไม่ ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงจุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน ช่วยในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้าย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อการประเมินจะช่วยให้พนักงานทราบถึงจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง นอกจากนั้นยังช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงจุดเด่นของ

พนักงานแต่ละคนเพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสม รวมถึง ช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (นรรีซต์ ผินเชียร, 2564)

กล่าวโดยสรุป คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ช่วยให้ ทราบศักยภาพของพนักงานว่า แต่ละคนมีศักยภาพ มีจุดเด่นและจุดด้อย รวมถึงสามารถพิจารณาได้ ว่า พนักงานมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จเพียงใด ซึ่งข้อมูลเหล่านี้นอกจากจะเป็นผลดีต่อ การพัฒนาตัวเองของพนักงานแล้ว และเป็นส่วนสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ ก้าวหน้าอีกด้วย ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) นี้ จึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญขององค์กรที่ ช่วยปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น และยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดี

2.1.3 องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นรรีซต์ ผินเชียร (2564) ได้สรุปองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ ในการประเมินวิทยฐานะใหม่ที่ทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด ซึ่งนำมา ใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ การขอเลื่อนขั้นเงินเดือน และการคงไว้ซึ่งวิทย ฐานะ โดยมีองค์ประกอบในการพัฒนางาน 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วย ชั่วโมงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระ งานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และ คุณภาพการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านการ จัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ ส่วนที่ 2 คือ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของ ผู้เรียน โดยตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี ข้าราชการครูในสังกัดของ ก.ค.ศ. จะต้องยื่นข้อตกลงใน การพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งผู้อำนวยการจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสำหรับประเมิน จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. ประธานกรรมการ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. กรรมการจำนวน 2 คน โดยอาจแต่งตั้งจากศึกษานิเทศก์ไม่ต่ำกว่า ข้าราชการพิเศษ อาจารย์มหาวิทยาลัยไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ ครูจากโรงเรียนอื่นไม่ต่ำกว่าข้าราชการพิเศษ หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกโรงเรียนที่มีความเหมาะสมก็ได้ ซึ่งการพิจารณานั้น ผู้รับการประเมิน จะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 2 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน โดยจะพิจารณาจากแผนการ จัดการเรียนรู้ที่ตรงตามวิสัยทัศน์บนที่การสอน บนที่กวีดีโอการสอน และ บนที่กวีดีโอ ที่แสดงถึง สภาพปัญหาและแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูชำนาญการจะต้องได้คะแนนจากกรรมการ แต่ละคนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 65 และครูชำนาญการพิเศษ จะต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน จะพิจารณาจาก ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนตามวิดีโอสอน โดยส่งเป็น บนที่กวีดีโอ ภาพถ่าย หรือ เอกสาร ซึ่งครูชำนาญการ จะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำ กว่า ร้อยละ 65 ส่วนครูชำนาญการพิเศษ จะต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70 และสำหรับผู้ประสงค์จะขอ มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ สามารถยื่นคำขอต่อโรงเรียนได้ตลอดปีการศึกษา โดยแบ่งเป็นภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อให้โรงเรียนได้นำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA ซึ่งมีผู้อำนวยการเป็นผู้ดูแลพร้อมหลักฐาน คือ

1. ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงรูปแบบไฟล์ PDF
2. แผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิดีโอบันทึกการสอนในรูปแบบ PDF 1 ไฟล์
3. บันทึกวิดีโอการสอนที่สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้
4. บันทึกวิดีโอที่แสดงถึงสภาพปัญหาและแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้

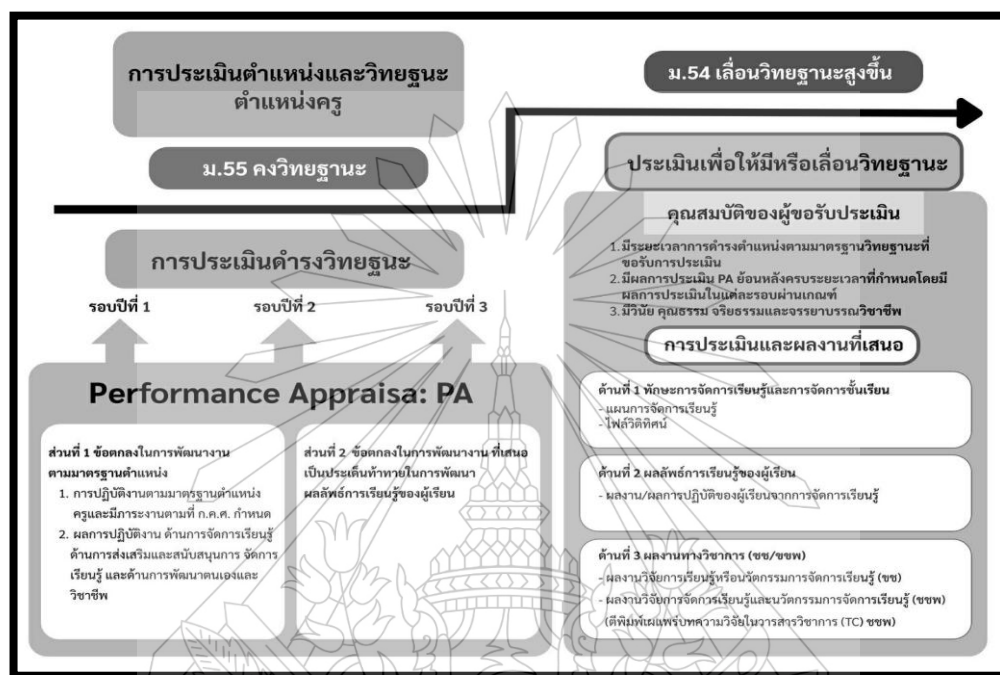
2.1.4 แนวทางในการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ

การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย เกิดจากปัญหาในด้านระบบการพัฒนาวิทยฐานะเดิม ไม่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนขาดโครงสร้างที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู ผู้บริหารขาดความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และขาดภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง จึงทำให้เกิดการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินโดย เน้นการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยและแนวคิดทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถแก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรมได้ โดยสรุปได้ คือ เน้นการพัฒนาผู้เรียน คือ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์ พัฒนาครูให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ โดยการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการประเมิน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึง พัฒนาผู้นำทางการศึกษา คือ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ครูผู้สอนต้องมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะ และต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ เพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยได้กำหนดระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูตามภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ทั้งนี้ ก.ค.ศ. ได้กำหนดระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีความเชื่อมโยงบูรณาการกับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยมีความเชื่อมโยงของระบบการประเมินตามดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ความเชื่อมโยงของระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

นอกจากนั้น ในการพัฒนาระบบการประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ PA มีส่วนประกอบสำคัญ คือ 1) เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เช่น ครู ผู้บริหาร สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกแบบและพัฒนาระบบการประเมิน 2) การใช้เทคโนโลยี คือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินจะช่วยให้กระบวนการประเมินมีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 3) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ระบบการประเมินควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2565)

สรุปได้ว่า การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะครั้งนี้เป็นก้าวสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาครู ผู้เรียน และผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการออกแบบการประเมิน ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยี และมีการพัฒนาระบบการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การประเมินมีประสิทธิภาพสูงสุด

ตารางที่ 2.1 แสดงรายละเอียดเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) ของครู

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (60 คะแนน)

1) ภาระงาน ☐ เป็นไปตามที่ ก.จ. กำหนด ☐ ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. กำหนด

2) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู

ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตาม มาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติตาม มาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติตาม มาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติตาม มาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติตาม มาตรฐานตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create and Impact)
ด้านการจัดการเรียนรู้				
1.1 สร้างและหรือพัฒนา หลักสูตร มีการจัดทำรายวิชาและ หน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับมาตรฐานการเรียนรู้ และ ตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้	1.1 สร้างและหรือพัฒนา หลักสูตร มีการจัดทำรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการ เรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผล	1.1 สร้างและหรือพัฒนา หลักสูตร ริเริ่ม พัฒนารายวิชาและ หน่วยการเรียนรู้ ให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการ เรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผล	1.1 สร้างและหรือพัฒนา หลักสูตร ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา รายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือ	1.1 สร้างและหรือพัฒนา หลักสูตร ริเริ่ม คิดค้น พัฒนา รายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
ตามหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ เต็มตามศักยภาพ โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น	การเรียนรู้ตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ เต็มตามศักยภาพ โดยมีการพัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น และสามารถ แก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ได้	การเรียนรู้ ตามหลักสูตร บริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น สามารถ แก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ เต็มตามศักยภาพส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร	ผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร บริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ เต็มตามศักยภาพ ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร	ผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร บริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ เต็มตามศักยภาพ ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร
1.2 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา	1.2 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ประจำวิชา	1.2 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ริเริ่ม คิดค้น การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหา และ	1.2 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ริเริ่ม คิดค้น ปรับเปลี่ยน การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหา	1.2 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ริเริ่ม คิดค้น ปรับเปลี่ยน การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหา

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตาม หลักสูตร โดยมีการปรับ ประยุกต์ให้สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตาม หลักสูตร โดยมีการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ ที่สามารถ แก้ไขปัญหาในการจัดการ เรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมี กระบวนการคิดและค้นพบ องค์ความรู้ด้วยตนเอง และ สร้างแรงบันดาลใจ	พัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนรู้ให้สูงขึ้น เพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ประจำวิชา คุณลักษณะอัน พึงประสงค์ และสมรรถนะที่ สำคัญ ตามหลักสูตร มี กระบวนการคิดและค้นพบ องค์ความรู้ด้วยตนเอง และ สร้างแรงบันดาลใจ และเป็น แบบอย่างที่ดีในการออกแบบ การจัดการเรียนรู้	และพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนรู้ให้สูงขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนมี ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ประจำวิชา คุณลักษณะอัน พึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร มีกระบวนการคิด และค้นพบองค์ความรู้ด้วย ตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้ คำปรึกษากับผู้อื่น ในการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้	และพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนรู้ให้สูงขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนมี ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ประจำวิชา คุณลักษณะอัน พึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร มีกระบวนการคิด และค้นพบองค์ความรู้ด้วย ตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ เป็นแบบอย่างที่ดี และ สามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น ใน การออกแบบการจัดการเรียนรู้
1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการอำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้ และส่งเสริม ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ เรียนรู้และทำงาน	1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการอำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้ และ ส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็ม ตามศักยภาพ เรียนรู้และ	1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการริเริ่ม คิดค้น และ พัฒนานวัตกรรม การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ ที่สามารถ แก้ไขปัญหาในการจัดการ	1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน นวัตกรรม การ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ สามารถแก้ไขปัญหาในการ	1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน นวัตกรรม การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ ที่สามารถ แก้ไขปัญหาในการ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
ร่วมกัน โดยมีการปรับ ประยุกต์ให้สอดคล้องกับ ความแตกต่างของผู้เรียน	ทำงานร่วมกันโดยมีการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ ที่สามารถ แก้ไขปัญหาในการจัดการ เรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมี กระบวนการคิดและค้นพบ องค์ความรู้ด้วยตนเอง และ สร้างแรงบันดาลใจ	เรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนา เต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และ ทำงานร่วมกัน มีกระบวนการ คิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วย ตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีใน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	เรียนรู้จัดการเรียนรู้ ทำให้ ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตาม ศักยภาพและทำงานร่วมกัน มีกระบวนการคิดและค้นพบ องค์ความรู้ด้วยตนเอง และ สร้างแรงบันดาลใจ เป็น แบบอย่างที่ดีและสามารถ ให้ คำปรึกษากับผู้อื่นในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	จัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้ พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน มี กระบวนการคิดและค้นพบ องค์ความรู้ด้วยตนเอง และ สร้างแรงบันดาลใจ เผยแพร่ และขยายผลนวัตกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็น แบบอย่างที่ดี และสามารถให้ คำปรึกษากับผู้อื่น สร้างการ เปลี่ยนแปลงในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้
1.4 สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้ มีการสร้างและหรือพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้	1.4 สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้ มีการสร้างและหรือพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับ	1.4 สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้ มีการริเริ่ม คิดค้น และ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	1.4 สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้ มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	1.4 สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้ การริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
แหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับ กิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีการ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับ ความแตกต่างของผู้เรียน และ ทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด และสามารถสร้างนวัตกรรม ได้	กิจกรรมการเรียนรู้สามารถ แก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ของ ผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมี ทักษะการคิดและสามารถ สร้างนวัตกรรมได้	สอดคล้องกับกิจกรรมการ เรียนรู้สามารถแก้ไขปัญหาใน การเรียนรู้ของผู้เรียน และทำ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและ สามารถสร้างนวัตกรรมได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้	สอดคล้องกับกิจกรรมการ เรียนรู้สามารถแก้ไขปัญหาใน การเรียนรู้ของผู้เรียน และทำ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและ สามารถสร้างนวัตกรรมได้ เป็นแบบอย่างที่ดี และ สามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น ในการสร้างและหรือพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้	สอดคล้องกับกิจกรรมการ เรียนรู้สามารถแก้ไขปัญหาใน การเรียนรู้ของผู้เรียน และทำ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและ สามารถสร้างนวัตกรรมได้ เผยแพร่และขยายผลสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เป็นแบบอย่างที่ดี และ สามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น ในการสร้างและหรือพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้
1.5 วัดและประเมินผลการ เรียนรู้ มีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย เหมาะสม และ สอดคล้องกับมาตรฐานการ	1.5 วัดและประเมินผลการ เรียนรู้ มีการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ด้วย วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ให้	1.5 วัดและประเมินผลการ เรียนรู้มีการริเริ่ม คิดค้น และ พัฒนารูปแบบการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ตาม สภาพจริง ด้วยวิธีการที่ หลากหลายเหมาะสม และ	1.5 วัดและประเมินผลการ เรียนรู้มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน รูปแบบ การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริงด้วย วิธีการที่หลากหลาย	1.5 วัดและประเมินผลการ เรียนรู้ มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน รูปแบบการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
เรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้	สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นแบบอย่างที่ดีในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น ในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้	หลากหลายเหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
1.6 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน	1.6 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนและนำผลการศึกษา	1.6 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ มีการริเริ่ม คิดค้น วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนและนำผลการศึกษาวิเคราะห์ และ	1.6 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ มีการริเริ่ม คิดค้น วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพ	1.6 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้มีการริเริ่ม คิดค้น วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
	วิเคราะห์ และสังเคราะห์ มาใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้	สังเคราะห์ มาใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้เรียนและนำผลการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยมาใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนา ปรับเปลี่ยนนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถคำปรึกษากับผู้อื่นในการศึกษา วิเคราะห์	ผู้เรียน และนำผลการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยมาใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนา ปรับเปลี่ยนนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น มีการเผยแพร่ และขยายผลนวัตกรรมและงานวิจัยจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถ คำปรึกษากับผู้อื่นในการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน มีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน มีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถ แตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนาการจัดบรรยากาศ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถ แตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีและเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนาปรับเปลี่ยน การจัดบรรยากาศ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถ แตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนาปรับเปลี่ยน การจัดบรรยากาศ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถ แตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
1.8 อบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน มีการอบรมบ่มนิสัยให้ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดี งาม	1.8 อบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน มี การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมี คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดี งาม โดยคำนึงถึงความ แตกต่างของผู้เรียนเป็น รายบุคคล และสามารถ แก้ไข ปัญหาผู้เรียนได้	1.8 อบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนมี การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมี คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดี งาม โดยริเริ่ม คิดค้น และ พัฒนารูปแบบการดำเนินการ ที่มีประสิทธิภาพ คำนึงถึง ความแตกต่างของผู้เรียนเป็น รายบุคคล และสามารถแก้ไข ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะ ที่ดีของผู้เรียน	1.8 อบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนมี การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมี คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดี งาม โดยริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน รูปแบบ การ ดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความแตกต่างของ ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและ สามารถแก้ไขปัญหาและ พัฒนาผู้เรียนได้ เป็น แบบอย่างที่ดีและสามารถ ให้ คำปรึกษากับผู้อื่นในการ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะ ที่ดีของผู้เรียน	1.8 อบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนมี การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมี คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดี งาม โดยริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน รูปแบบ การ ดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความแตกต่างของ ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและ สามารถแก้ไขปัญหาและ พัฒนาผู้เรียนได้ เป็น แบบอย่างที่ดีและสามารถให้ คำปรึกษากับผู้อื่นในการ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะ ที่ดีของผู้เรียน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้				
2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของผู้เรียนและรายวิชา มีการจัดทำข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียนและ รายวิชาเพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ และ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน	2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของผู้เรียนและรายวิชา มีการจัดทำข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียนและ รายวิชาโดยมีข้อมูลเป็น ปัจจุบัน เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ แก้ไข ปัญหาและพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน	2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของผู้เรียนและรายวิชา มีการริเริ่ม คิดค้น และ พัฒนารูปแบบการจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และรายวิชา ให้มีข้อมูลเป็น ปัจจุบัน เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ แก้ไข ปัญหาและพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี	2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของผู้เรียนและรายวิชา มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน รูปแบบ การ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของ ผู้เรียนและรายวิชา ให้มี ข้อมูลเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ ในการส่งเสริมสนับสนุนการ เรียนรู้ แก้ไขปัญหาและ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็น แบบอย่างที่ดีและสามารถให้ คำปรึกษากับผู้อื่นได้	2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของผู้เรียนและรายวิชา มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนาปรับเปลี่ยน รูปแบบ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของผู้เรียนและรายวิชา ให้มี ข้อมูลเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ ในการส่งเสริมสนับสนุนการ เรียนรู้ แก้ไขปัญหาและ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็น แบบอย่างที่ดีและสามารถให้ คำปรึกษากับผู้อื่นได้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
2.2 ดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการ ใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ ผู้เรียนรายบุคคล และ ประสานความร่วมมือกับผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียน	2.2 ดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการใช้ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ ผู้เรียนรายบุคคล และ ประสานความร่วมมือกับผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและ แก้ปัญหาผู้เรียน	2.2 ดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการใช้ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ ผู้เรียนรายบุคคล และ ประสานความร่วมมือกับผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและ แก้ปัญหาผู้เรียน และริเริ่ม โครงการหรือจัดกิจกรรมเชิง สร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่ หลากหลายในการดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน และเป็น แบบอย่างที่ดี	2.2 ดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการใช้ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ ผู้เรียนรายบุคคล และ ประสานความร่วมมือกับผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและ แก้ปัญหาผู้เรียน และริเริ่ม โครงการหรือจัดกิจกรรมเชิง สร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่ หลากหลายในการดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน เป็น แบบอย่างที่ดีและสามารถ ให้ คำปรึกษากับผู้อื่นได้	2.2 ดำเนินการตามระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการใช้ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ ผู้เรียนรายบุคคล และ ประสานความร่วมมือกับผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและ แก้ปัญหาผู้เรียน และริเริ่ม โครงการหรือจัดกิจกรรมเชิง สร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่ หลากหลายในการดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน เป็น แบบอย่างที่ดีและสามารถให้ คำปรึกษากับผู้อื่นได้
2.3 ปฏิบัติงานวิชาการ และ งานอื่นๆ ของสถานศึกษา ร่วมปฏิบัติงานทาง วิชาการ และงานอื่น ๆ ของ สถานศึกษาเพื่อยกระดับ	2.3 ปฏิบัติงานวิชาการ และ งานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ร่วมปฏิบัติงานทาง วิชาการ และงานอื่น ๆ ของ สถานศึกษาเพื่อยกระดับ	2.3 ปฏิบัติงานวิชาการ และ งานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ร่วมปฏิบัติงานทาง วิชาการ และงานอื่นๆ ของ สถานศึกษาเพื่อยกระดับ	2.3 ปฏิบัติงานวิชาการ และ งานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ร่วมปฏิบัติงานทาง วิชาการ และงานอื่น ๆ ของ สถานศึกษาเพื่อยกระดับ	2.3 ปฏิบัติงานวิชาการ และ งานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ร่วมปฏิบัติงานทาง วิชาการ และงานอื่น ๆ ของ สถานศึกษาเพื่อยกระดับ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
คุณภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา	คุณภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา	คุณภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา โดยมีการพัฒนา รูปแบบหรือแนวทางการ ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้นและเป็นแบบอย่างที่ดี	คุณภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา โดยมีการพัฒนา รูปแบบหรือแนวทางการ ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีและ สามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น ได้	คุณภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา โดยมีการพัฒนา รูปแบบหรือแนวทางการ ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้นเป็นแบบอย่างที่ดีและ สามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น ได้
2.4 ประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาควิชา และ หรือสถานประกอบการ ประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาควิชา และ หรือสถานประกอบการ เพื่อ ร่วมกันพัฒนาผู้เรียน	2.4 ประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาควิชา และ หรือสถานประกอบการ ประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาควิชา และ หรือสถานประกอบการ เพื่อ ร่วมกันแก้ไขปัญหาและ พัฒนาผู้เรียน	2.4 ประสานความร่วมมือ กับผู้ปกครอง ภาควิชา และ หรือสถานประกอบการ การประสานความ ร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิ ชา และหรือสถาน ประกอบการ เพื่อร่วมกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนา ผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี	2.4 ประสานความร่วมมือ กับผู้ปกครอง ภาควิชา และ หรือสถานประกอบการ การประสานความร่วมมือ กับผู้ปกครอง ภาควิชา และ หรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และ พัฒนาผู้เรียนเป็นแบบอย่าง ที่ดีและสามารถให้คำปรึกษา กับผู้อื่นได้	2.4 ประสานความร่วมมือ กับผู้ปกครอง ภาควิชา และ หรือสถานประกอบการ การประสานความร่วมมือ กับผู้ปกครอง ภาควิชา และ หรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและ พัฒนาผู้เรียนเป็นแบบอย่าง ที่ดีและสามารถให้คำปรึกษา กับผู้อื่นได้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ				
3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้	3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้	3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้	3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้	3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้
ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครู และ ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน	ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครู และ ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน	ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครู และ ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน และเป็นแบบอย่างที่ดี	ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครู และ ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้	ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครู และ ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีสามารถ ให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำในวงวิชาชีพ
3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อ แก้ไข ปัญหา และ พัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.2 มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรมเพื่อ	3.2 มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ นำผลจากการ	3.2 มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ นำผลจากการ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
		พัฒนาการจัดการเรียนรู้และ เป็นแบบอย่างที่ดี	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ เพื่อแก้ไขปัญหา และ สร้างหรือปรับเปลี่ยนนวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้ เพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มี คุณภาพสูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับ ผู้อื่นได้	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ เพื่อแก้ไขปัญหา และ สร้างหรือปรับเปลี่ยนนวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้ เพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มี คุณภาพสูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำในวงวิชาชีพ
3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้	3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้ ที่มีผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	3.3 นำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อ คุณภาพผู้เรียน และเป็น แบบอย่างที่ดี	3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้ ที่มีผลต่อ คุณภาพผู้เรียน เป็น แบบอย่างที่ดีและสามารถให้ คำปรึกษากับผู้อื่นได้	3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพ ผู้เรียนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น เป็นผู้นำและสร้างการ เปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (40 คะแนน)				
ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ปรับประยุกต์ (Apply & Adapt)	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent & Transform)	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact)
1. วิธีดำเนินการ (20 คะแนน)				
พิจารณาจากการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไป ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ใน ข้อตกลง และสะท้อนให้เห็น ถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ตามตำแหน่งและวิทยฐานะ	พิจารณาจากการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไป ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ใน ข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการ ปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่ง และวิทยฐานะ	พิจารณาจากการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไป ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ใน ข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการ ปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่ง และวิทยฐานะ	พิจารณาจากการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไป ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ใน ข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการ ปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่ง และวิทยฐานะ	พิจารณาจากการดำเนินการ ที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไป ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ใน ข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการ ปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่ง และวิทยฐานะ
2. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง (20 คะแนน)				
2.1 เชิงปริมาณ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงปริมาณได้ ครบถ้วนตามข้อตกลง และ มีความถูกต้อง เชื่อถือได้	2.1 เชิงปริมาณ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงปริมาณได้ ครบถ้วนตามข้อตกลง และ มีความถูกต้อง เชื่อถือได้	2.1 เชิงปริมาณ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงปริมาณได้ ครบถ้วนตามข้อตกลง และ มีความถูกต้อง เชื่อถือได้	2.1 เชิงปริมาณ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงปริมาณได้ ครบถ้วนตามข้อตกลง และ มีความถูกต้อง เชื่อถือได้	2.1 เชิงปริมาณ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงปริมาณได้ ครบถ้วนตามข้อตกลง และ มีความถูกต้อง เชื่อถือได้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ครู (ไม่มีวิทยฐานะ)	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ	ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
2.2 เชิงคุณภาพ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพ ผู้เรียนได้ตามข้อตกลง	2.2 เชิงคุณภาพ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพ ผู้เรียนได้ตามข้อตกลง	2.2 เชิงคุณภาพ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพ ผู้เรียนได้ตามข้อตกลง	2.2 เชิงคุณภาพ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพ ผู้เรียนได้ตามข้อตกลง	2.2 เชิงคุณภาพ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุ เป้าหมายเชิงคุณภาพได้ ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อคุณภาพ ผู้เรียนได้ตามข้อตกลง



ตารางที่ 2.2 แสดงรายละเอียดเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (60 คะแนน) 1) ภาระงาน ☐ เป็นไปตามที่ ก.จ. กำหนด ☐ ไม่เป็นไปตามที่ ก.จ. กำหนด 2) การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา			
ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ
ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง แก้ไขปัญหา (Solve the Problem)	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง ริเริ่ม พัฒนา (Originate & Improve)	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง การคิดค้น พัฒนานวัตกรรม และ ปรับเปลี่ยน (Invent, Transform & Adapt)	ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create and Impact)
1. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ			
1.1 การวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการแก้ไขปัญหามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ ครอบคลุมภารกิจหลักของสถานศึกษา มีการประเมิน	1.1 การวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการริเริ่ม พัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายทุกระดับครอบคลุมภารกิจหลักของสถานศึกษา	1.1 การวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนโดย คิดค้น ปรับเปลี่ยน แผนพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ ครอบคลุมภารกิจหลักของสถานศึกษา มีการประเมินความ	1.1 การวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยมีแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ ครอบคลุมภารกิจหลักของสถานศึกษา

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ
ความต้องการจำเป็นของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีกระบวนการที่ถูกต้อง และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการดำเนินการตามแผน 1.2 การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการริเริ่ม พัฒนา และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	มีการประเมินความต้องการจำเป็นของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีกระบวนการที่ถูกต้อง และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีการดำเนินการตามแผน 1.2 การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการริเริ่ม พัฒนา และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ต้องการจำเป็นของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีกระบวนการที่ถูกต้อง และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีการดำเนินการตามแผน เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้ 1.2 การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการคิดค้น ปรับเปลี่ยน จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วน	มีการประเมินความต้องการจำเป็นของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการที่ถูกต้อง และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีการดำเนินการตามแผน เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้ 1.2 การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สร้างการเปลี่ยนแปลง หลักสูตรสถานศึกษา มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีผู้บริหารครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
มีองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วน คือ มีวิสัยทัศน์จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างเวลาเรียน คำอธิบายรายวิชา แนวดำเนินการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติจริงในการจัดการเรียนรู้ มีการนิเทศ ติดตาม การใช้หลักสูตร มีการนำผลการนิเทศติดตาม และการประเมินผลการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 1.3 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน มีการแก้ไขปัญหาคะบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน	มีองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วน คือ มีวิสัยทัศน์จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง เวลาเรียน คำอธิบายรายวิชา แนวดำเนินการจัดการเรียนรู้การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติจริงในการจัดการเรียนรู้มีการนิเทศติดตาม การใช้หลักสูตร มีการนำผลการ นิเทศ ติดตาม และการประเมินผล การใช้หลักสูตร มาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร 1.3 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน มีการริเริ่ม พัฒนา กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน	มีองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วน คือ มีวิสัยทัศน์จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง เวลาเรียน คำอธิบายรายวิชา แนวดำเนินการจัดการเรียนรู้การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติจริงในการจัดการเรียนรู้มีการนิเทศติดตาม การใช้หลักสูตร มีการนำผลการ นิเทศ ติดตาม และการประเมินผล การใช้หลักสูตร มาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี 1.3 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน มีการคิดค้น ปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน	คือ มีวิสัยทัศน์จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง เวลาเรียน คำอธิบายรายวิชา แนวดำเนินการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติจริงในการจัดการเรียนรู้มีการนิเทศติดตาม การใช้หลักสูตร มีการนำผลการ นิเทศ ติดตาม และการประเมินผล การใช้หลักสูตร มาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการเผยแพร่และขยายผลในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างและเป็นผู้นำ 1.3 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน สร้างการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียน ปรับประยุกต์ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกสื่อ และแหล่งเรียนรู้ เครื่องมือ วัสดุประเมิณผล จัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเครื่องมือในการ วัดและประเมิณผล นำผลไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ 1.4 การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาหรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการแก้ไข	ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียน ปรับประยุกต์ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกสื่อ และแหล่งเรียนรู้ เครื่องมือ วัสดุประเมิณผล จัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเครื่องมือในการ วัดและประเมิณผล นำผลไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ 1.4 การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ริเริ่ม พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ใน	ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียน ปรับประยุกต์ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกสื่อ และแหล่งเรียนรู้ เครื่องมือ วัสดุประเมิณผล จัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเครื่องมือในการ วัดและประเมิณผล นำผลไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ 1.4 การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาหรือ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการ	ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกสื่อ และ แหล่งเรียนรู้ เครื่องมือ วัสดุประเมิณผล จัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนพัฒนากระบวนการ จัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี เครื่องมือ ในการวัดและประเมิณผล นำผลไปปรับปรุงพัฒนา กระบวนการ จัดการ เรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้ 1.4 การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา หรือการนำสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการ ศึกษาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ตรง

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
ปัญหาจัดการเรียนรู้ตรงตามที่หลักสูตรกำหนด ครู และนักเรียนสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการติดตามประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการรายงานผลและนำไปปรับปรุง 1.5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษา และมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู แก้ไขปัญหาโดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีการประกันคุณภาพการศึกษา	การแก้ไขปัญหาจัดการเรียนรู้ตรงตามที่หลักสูตรกำหนด ครู และนักเรียนสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการติดตามประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการรายงานผลและนำไปปรับปรุง 1.5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษา และมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีการริเริ่มพัฒนา ส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ	เรียนรู้ตรงตามที่หลักสูตรกำหนด ครู และนักเรียนสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการติดตามประเมินผล คิดค้น ปรับเปลี่ยน การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการรายงานผลและนำไปปรับปรุง เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้ 1.5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษา และมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา คิดค้น ปรับเปลี่ยน การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีการริเริ่มพัฒนา ส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ตามที่หลักสูตรกำหนด ครูและนักเรียนสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการติดตามประเมินผลสร้างการเปลี่ยนแปลง การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการรายงานผลและนำไปปรับปรุง มีการเผยแพร่ และขยายผลในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างและเป็นผู้นำ 1.5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษา และมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สร้างการเปลี่ยนแปลงการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู โดยส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
ภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง 1.6 การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนากิจการ การเรียนรู้อยู่ เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนากิจการ การเรียนรู้อยู่ เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษา ของสถานศึกษา และนำ ผลไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนา การจัดการเรียนรู้อยู่ของสถานศึกษา	และมีการประกันคุณภาพ การศึกษา ภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง 1.6 การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา การจัดการ การเรียนรู้อยู่ เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษา ของสถานศึกษา การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนากิจการ การเรียนรู้อยู่ เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษา ของสถานศึกษา และนำ ผลไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนา การจัดการเรียนรู้อยู่ของสถานศึกษา	และมีการประกันคุณภาพ การศึกษา ภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นได้ 1.6 การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา การจัดการ การเรียนรู้อยู่ เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษา ของสถานศึกษา การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนากิจการ การเรียนรู้อยู่ เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษา ของสถานศึกษา และนำผลไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนา การจัดการเรียนรู้อยู่ของสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี	และมีการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นได้ 1.6 การศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา การจัดการ การเรียนรู้อยู่ เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษา ของสถานศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา การจัดการ การเรียนรู้อยู่ เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษา ของสถานศึกษา และนำผล ไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนา การจัดการ การเรียนรู้อยู่ของสถานศึกษา มีการเผยแพร่ ขยายผลและสร้างการเปลี่ยนแปลง ในวงวิชาชีพ เป็นแบบอย่างและเป็น ผู้นำ

[illegible]

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
เกี่ยวกับการบริหารจัดการผู้เรียน ประชุมชี้แจงบุคลากร มอบหมายงาน มีกรรมกรณักเรียน เครือข่าย ผู้ปกครอง และจัดกิจกรรมช่วยเหลือ ผู้เรียน มีการติดตาม และประเมินผล มีรายงานผลการดำเนินการและนำผล ไปปรับปรุง 2.3 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ให้มี โอกาส ความเสมอภาค และลดความ เหลื่อมล้ำทางการศึกษา	และแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการ บริหารจัดการผู้เรียน ประชุมชี้แจง บุคลากร มอบหมายงาน มีกรรมกรณักเรียน เครือข่ายผู้ปกครอง และจัด กิจกรรมช่วยเหลือผู้เรียน มีการ ติดตาม และประเมินผล มีรายงานผล การดำเนินการและนำผลไปปรับปรุง 2.3 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน ริเริ่ม พัฒนา การจัดระบบดูแล ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและพัฒนา ผู้เรียน ให้มีโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	ประชุมชี้แจงบุคลากร มอบหมายงาน มีกรรมกรณักเรียน เครือข่าย ผู้ปกครอง และจัดกิจกรรมช่วยเหลือ ผู้เรียน มีการติดตาม และประเมินผล มีรายงานผลการดำเนินการและนำผล ไปปรับปรุง เป็นแบบอย่างที่ดี 2.3 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน คิดค้น ปรับเปลี่ยน การจัดระบบ ดูแลช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและพัฒนา ผู้เรียน ให้มีโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	ประชุมชี้แจงบุคลากร มอบหมายงาน มีกรรมกรณักเรียน เครือข่าย ผู้ปกครอง และจัดกิจกรรมช่วยเหลือ ผู้เรียน มีการติดตาม และประเมินผล มีรายงานผล การดำเนินการและนำ ผลไปปรับปรุง และเป็นแบบอย่างที่ดี 2.3 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน สร้างการเปลี่ยนแปลงการ จัดระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน ให้มี โอกาส ความเสมอภาค และลดความ เหลื่อมล้ำทางการศึกษา
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม			
3.1 การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การ	3.1 การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การ	3.1 การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การ	3.1 การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การ
ใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการ	ใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการ	ใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการ	ใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการ
บริหาร	บริหาร	บริหาร	บริหาร

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีนโยบาย กลยุทธ์การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหารเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน มีแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร สอดคล้องกับมาตรฐานภาระงานบริหาร โดยคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า และมีการนำไปปฏิบัติจริงบรรลุผลตามเป้าหมาย	การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีนโยบาย กลยุทธ์การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหารเชิงรุกในการริเริ่ม พัฒนา สถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน มีแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร สอดคล้องกับมาตรฐานภาระงานบริหาร โดยคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า และมีการนำไปปฏิบัติจริงบรรลุผลตามเป้าหมาย	คิดค้น ปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีนโยบาย กลยุทธ์การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหารเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน มีแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร สอดคล้องกับมาตรฐานภาระงานบริหาร โดยคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า และมีการนำไปปฏิบัติจริงบรรลุผลตามเป้าหมาย เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้	สร้างการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการ สถานศึกษา โดยมีกลยุทธ์ เครื่องมือ หรือนวัตกรรม ทางการบริหารเชิงรุก ในการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียน มีแผนปฏิบัติการ สอดคล้องกับ มาตรฐานภาระงานบริหาร โดยคำนึงถึงประโยชน์ และ ความคุ้มค่า มีการนำไปปฏิบัติจริง บรรลุผลตามเป้าหมาย เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้
3.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา โดย	3.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา โดยริเริ่ม พัฒนา สร้าง	3.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา โดยคิดค้น ปรับเปลี่ยน	3.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมเพื่อพัฒนา สถานศึกษา โดยสร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยี

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน สร้างการมีส่วนร่วม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	หรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน สร้างการมีส่วนร่วม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน สร้างการมีส่วนร่วม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้	ดิจิทัล มาใช้ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาสถานศึกษา และผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุน สร้างการมีส่วนร่วม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย			
4.1 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สร้างความร่วมมือ อย่างสร้างสรรค์ กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง ชุมชน และเครือข่าย เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	4.1 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ริเริ่ม พัฒนา สร้างความร่วมมือ อย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง ชุมชน และเครือข่าย เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	4.1 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ คิดค้น ปรับเปลี่ยน สร้างความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง ชุมชน และเครือข่าย เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอัน	4.1 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สร้างความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับผู้เรียน ครู คณะ กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง ชุมชน และเครือข่าย เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการพัฒนา การเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอัน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
ช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 4.2 การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น	ช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 4.2 การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา โดยริเริ่ม พัฒนา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น	พึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี 4.2 การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา คิดค้น ปรับเปลี่ยน การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา โดยประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นแบบอย่างที่ดี	พึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี 4.2 การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา สร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา โดยประสานความร่วมมือ กับชุมชนและเครือข่ายในการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา ให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน และงานจิตอาสา เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นแบบอย่างที่ดี

[illegible]

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
มีการนำความรู้ ทักษะ และ นวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาแก้ไขปัญหาในการ บริหารจัดการสถานศึกษา มีการ ปฏิบัติจริง มีการติดตามประเมินผล และมีรายงานผลการใช้นวัตกรรมการ บริหารและนำผลไปปรับปรุง	มีการนำความรู้ ทักษะ และ นวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาพัฒนาการบริหาร จัดการสถานศึกษา มีการปฏิบัติจริง มีการติดตามประเมินผล และมี รายงานผลการใช้นวัตกรรมการ บริหารและนำผลไปปรับปรุง	มีการนำความรู้ ทักษะ และ นวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาคิดค้น ปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการสถานศึกษา มีการ ปฏิบัติจริง มีการติดตามประเมินผล และมีรายงานผลการใช้นวัตกรรมการ บริหารและนำผลไปปรับปรุง เป็น แบบอย่างที่ดี และสามารถให้ คำปรึกษากับผู้อื่นได้	มีการนำความรู้ ทักษะ และ นวัตกรรมที่ได้จาก การพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาสร้างการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการสถานศึกษา มีการ ปฏิบัติจริง มีการติดตามประเมินผล และมีรายงานผลการใช้ นวัตกรรม การบริหาร และน าผลไปปรับปรุง เป็นแบบอย่างที่ดีให้คำปรึกษากับ ผู้อื่น และเป็นผู้นำ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (40 คะแนน)			
1. วิธีดำเนินการ (20 คะแนน)			
พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ	พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ	พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ	พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ
2. ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่คาดหวัง (20 คะแนน)			
2.1 เชิงปริมาณ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้	2.1 เชิงปริมาณ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้	2.1 เชิงปริมาณ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้	2.1 เชิงปริมาณ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้
2.2 เชิงคุณภาพ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน	2.2 เชิงคุณภาพ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน	2.2 เชิงคุณภาพ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน	2.2 เชิงคุณภาพ (10 คะแนน) พิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ	ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ได้ตามข้อตกลง	ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ได้ตามข้อตกลง	ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ได้ตามข้อตกลง	ถูกต้อง เชื่อถือได้ และปรากฏผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ได้ตามข้อตกลง

จากการวิเคราะห์เนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานตำแหน่งครู ประกอบด้วย 2 ส่วน 5 ประเด็น ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประกอบด้วย 4 มิ 4 ประเด็นคือ 1) ด้านภาระงานตามเกณฑ์ที่ ก.จ.กำหนด 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ ส่วนที่ 2 ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยแต่ละด้านสรุปการสังเคราะห์นิยามปฏิบัติการและสาระการวัดได้ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระการวัด
ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
ด้านที่ 1 ด้านภาระงาน	จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น ตามเกณฑ์ของกองการเจ้าหน้าที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1. จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน ไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์ 2. จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ รวมชั่วโมงสอนตามตารางสอน ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง ครอบคลุมงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษางานพัฒนาคุณภาพการศึกษาและงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น
ด้านที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้	2.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการของครูในการจัดทำ ปรับปรุง พัฒนา และ/หรือริเริ่มรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น มีการปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน สามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	3. ความสอดคล้องและความเหมาะสมของรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้กับหลักสูตรและบริบทผู้เรียน 4. การพัฒนาและปรับประยุกต์หลักสูตรเพื่อรองรับความแตกต่างของผู้เรียนและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ 5. คุณภาพและผลลัพธ์ของการพัฒนาหลักสูตรต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
	2.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผน ออกแบบ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การคิด การลงมือปฏิบัติ และ	6. การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 7. การวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร 8. ผลลัพธ์ของการจัดการเรียนรู้ต่อการพัฒนาผู้เรียน

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระการวัด
	การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร	
	2.3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน จัดกระบวนการเรียนรู้ที่กระตุ้นการคิด การค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง	9. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อำนวยความสะดวกและความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้ต่อผู้เรียน 10. การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
	2.4) การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การสร้าง เลือกใช้ ปรับปรุง หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อสนับสนุนและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ ส่งเสริมกระบวนการคิด การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการพัฒนาทักษะของผู้เรียน	11.ความเหมาะสมและความสอดคล้องของสื่อและแหล่งเรียนรู้กับกิจกรรมการเรียนรู้ 12. การใช้สื่อและนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 13. ผลลัพธ์ของการใช้สื่อและนวัตกรรมต่อทักษะและกระบวนการคิดของผู้เรียน
	2.5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้วิธีการที่หลากหลายเหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ มีการประเมินตามสภาพจริง และนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและ	14. ความเหมาะสมและความหลากหลายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 15.การนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้พัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระการวัด
	ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	
	2.6) การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหา ปรับปรุง หรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง	16.การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน 17. การนำผลไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้
	2.7) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การที่ครูจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ที่เหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ เกิดกระบวนการคิด การทำงานร่วมกัน การพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะการเรียนรู้ นวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	18. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 19.การจัดบรรยากาศที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างผู้เรียนรายบุคคลเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ 20. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ นวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี
	2.8) การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน หมายถึง การอบรมบ่มนิสัยผู้เรียนอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่พึงงาม	21. การอบรมบ่มนิสัยผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระการวัด
ด้านที่ 3 การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้	3.1) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา หมายถึง การที่ครูรวบรวม จัดเก็บ และปรับปรุงข้อมูลของผู้เรียนและรายวิชาให้เป็นปัจจุบัน และนำข้อมูลไปใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	22. การจัดทำและใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาให้เป็นปัจจุบันเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ 23. การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
	3.2) การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน หมายถึง การที่ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนรายบุคคลในการดูแล ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน โดยมีการประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม	24. การใช้ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลในการดูแลช่วยเหลือ 25. การประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้เรียน
	3.3) การปฏิบัติงานวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา หมายถึง การที่ครูร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ตามบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม	26. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา
	3.4) การประสานความร่วมมือ หมายถึง การติดต่อ สื่อสาร และร่วมดำเนินงานกับผู้ปกครอง ภาควิชาครูช่วย และ/หรือสถานประกอบการ เพื่อแก้ไขปัญหา ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม	27. การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาครูช่วย และ/หรือสถานประกอบการเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระการวัด
ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	4.1) การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง หมายถึง การที่ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะทางวิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะด้านภาษา การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สมรรถนะวิชาชีพครู และความรอบรู้ในเนื้อหาและวิธีการสอน เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	28. การพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง 29. การนำผลการพัฒนาตนเองไปใช้ในการจัดการเรียนรู้
	4.2) การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่ครูเข้าร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปันประสบการณ์ทางวิชาชีพกับเพื่อนครูหรือบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	30. การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้
	4.3) การนำความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพไปใช้ หมายถึง การที่ครูประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองหรือการพัฒนาวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมหรือนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้	31. การนำผลจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียน

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระการวัด
ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางาน	5.1) การดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ	32. การดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับ การปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ
	5.2) การบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้	33. การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลงและมีความถูกต้อง เชื่อถือได้
	5.3) การบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง	34. ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง

จากการวิเคราะห์เนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงาน ตามที่ ก.จ. กำหนด มี 6 ประเด็นย่อย คือ 1) ด้านภาระงานตามเกณฑ์ที่ ก.จ. กำหนด 2) การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 4) การปฏิบัติงานด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมและ 5) การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และ 6) การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และส่วนที่ 2 คือส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาโดยแต่ละด้านสามารถสรุปการสังเคราะห์นิยามปฏิบัติการและสาระการวัดได้ ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระการวัด
ส่วนที่ 1 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงาน ตามที่ ก.จ. กำหนด		
ด้านที่ 1 ด้านภาระงาน ตามเกณฑ์ที่ ก.จ. กำหนด	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงาน ตามที่ ก.จ.กำหนด	1. การปฏิบัติภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบ กรอบที่ ก.จ.กำหนด 2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง
ด้านที่ 2 ด้านการบริหาร วิชาการและความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ	2.1 การวางแผนและพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง มีการดำเนินการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ ครอบคลุมภารกิจหลักของสถานศึกษา มีการประเมินความ ต้องการจำเป็นของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการที่ ถูกต้องและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานการ เรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงมีการดำเนินการตามแผน	3.การวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการจำเป็น 4. การดำเนินงานตามแผนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้
	2.2 การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง หลักสูตร สถานศึกษามีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มี ส่วนร่วมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งองค์ประกอบถูกต้อง ครบถ้วน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ โครงสร้าง เวลาเรียน คำอธิบายรายวิชา แนวดำเนินการ จัดการเรียนรู้ การวัดผล	5.การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมี ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระการวัด
	ประเมินผลการเรียนรู้ มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปวิเคราะห์ และปฏิบัติจริงในการจัดการเรียนรู้ โดยการนิเทศติดตาม การใช้หลักสูตร และมีการนำผลการนิเทศ ติดตาม และการประเมินผล การใช้หลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาทุกปี	
	2.3) การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การกำหนดให้ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกสื่อ และแหล่งเรียนรู้ เครื่องมือวัดผลประเมินผล จัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงเครื่องมือในการวัดและประเมินผล นำผลไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	7.การที่ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียน และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 8.ครูมีการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล และการนำผลไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
	2.4) ส่งเสริมนวัตกรรมและพัฒนาหรือการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมให้ครูและนักเรียน สร้างหรือพัฒนานวัตกรรมมาในการจัดการเรียนรู้ ตรงตามที่หลักสูตรกำหนด โดยครูและนักเรียนสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา รวมถึงต้องมีการรายงานผลและนำไปปรับปรุง	9. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนพัฒนาหรือใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ และการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร 10. การติดตาม ประเมินผล รายงานผล และนำผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาไปปรับปรุงพัฒนา

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระการวัด
	2.5) การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา และมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หมายถึง การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพและมีการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	11. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู รวมถึงการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ 12.การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
	2.6) การจัดการองค์ความรู้แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การจัดการองค์ความรู้แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยให้นำผลการวิเคราะห์นั้นมาพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำผลไปใช้แก้ปัญหาไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา	13. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลหรือปัญหาในการจัดการเรียนรู้ และนำผลไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
ด้านที่ 3 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.1) การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง ผู้บริหารจัดการสถานศึกษาจะต้องครอบคลุมการบริหารงานในสถานศึกษาทุกฝ่าย/งาน คือ ฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายการบริหารงานบุคคล ฝ่ายงบประมาณ และฝ่ายบริหารทั่วไป ซึ่งจะต้องเป็นไปตามกฎหมาย	14. การบริหารจัดการงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไปของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระการวัด
	ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย ตามหลักรัฐธรรมนูญและนโยบายทางการเมืองที่ดี	
	3.2) การบริหารกิจการผู้เรียนและการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การบริหารจัดการผู้เรียน และการส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียน โดยมี สารสนเทศและแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารจัดการผู้เรียน มีการ ส่งเสริม สนับสนุน ครอบคลุมมอบหมายงาน จัดให้มีกิจกรรมนักเรียน สถานักเรียน เครือข่ายผู้ปกครอง อีกทั้งควรจัดกิจกรรมช่วยเหลือ ผู้เรียน โดยมีการติดตามและประเมินผล รวมถึงรายงานผลการ ดำเนินการ เพื่อนำผลไปปรับปรุง	15. การวางแผนและดำเนินงานด้านการบริหารกิจการผู้เรียน โดยใช้สารสนเทศและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง 16. การติดตาม ประเมินผล และการนำผลไปปรับปรุงการบริหารกิจการผู้เรียนและการพัฒนาผู้เรียน
	3.3) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน หมายถึง การจัดระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนจะต้องคำนึงถึงโอกาส ความเสมอภาค และความ ปลอดภัยทางการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน	17. การจัดระบบและดำเนินงานดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อ แก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน 18.การส่งเสริมโอกาส ความเสมอภาค และการลดความ เหลื่อมล้ำทางการศึกษา
ด้านที่ 4 ด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเชิงกล ยุทธ์และนวัตกรรม	4.1) การกำหนดนโยบายกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์ และ เครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร เชิงรุกในการพัฒนา สถานศึกษา โดยการสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบท กำหนดให้มีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับมาตรฐานงานบริหารจัดการ ศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำไปปฏิบัติจริงให้บรรลุ เป้าหมาย	19.การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการในการใช้ เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร 20. การนำเครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารไปใช้จริงอย่าง คุ่มค่าและบรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระการวัด
	4.2) การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและนักเรียน โดยส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษา สร้างการมีส่วนร่วม ให้สอดคล้องกับยุคการบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมถึงนวัตกรรมในสถานศึกษาที่ทันสมัย ให้เกิดความยั่งยืน	21. การสร้างหรือการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน 22. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา
ด้านที่ 5 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย	5.1) การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง การมีการสร้างความร่วมมือเครือข่ายองค์กรทางการศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้อง ชุมชน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน รวมถึงเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	23. การสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 24. การใช้เครือข่ายในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
	5.2) การจัดระบบให้บริการในสถานศึกษา หมายถึง มีการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ชุมชนและเครือข่ายในการจัดสภาพทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา และให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน นำองค์ความรู้ไปจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้แก่ สถานศึกษา นักเรียน ชุมชน และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษา ชุมชน และวัฒนธรรมท้องถิ่น	25.การจัดระบบบริการและการระดมทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกับชุมชนและเครือข่าย 26.การใช้บริการทางวิชาการและกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและชุมชน

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระการวัด
ด้านที่ 6 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	6.1) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง การนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองในวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาตนเองเป็นระบบ ทั้งเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร รวมถึงใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และรอบรู้ในการบริหารงาน มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพมากยิ่งขึ้น	27.การพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 28.การมีส่วนร่วมและบทบาทผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ
	6.2) การนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีหลักคิด การใช้รูปแบบ วิธีการ และสถานการณ์ นำความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพไปปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการสถานศึกษา การปฏิบัติงาน การติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้นวัตกรรมการบริหาร และนำผลไปปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษา	29.การประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมจากการพัฒนาตนเองในการบริหารจัดการสถานศึกษา 30. การติดตาม ประเมินผล และการนำผลไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	สาระการวัด
ส่วนที่ 2 ขอบตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา		
ด้านที่ 7 ขอบตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	7.1) ผลลัพธ์ที่คาดหวังให้เกิดกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (Outcome) หมายถึง การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัด (KPIs) ที่กำหนดไว้ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	31. การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัด (KPIs) ที่กำหนดไว้ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน
	7.2) การบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้	32 การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลงและมีความถูกต้อง เชื่อถือได้
	7.3) การบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง	33 ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของความต้องการจำเป็น ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

2.2.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

ในการประเภทความหมายของความต้องการจำเป็นนั้น สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้แบ่งเป็น 2 มุมมอง คือ 1) มุมมองทางจิตวิทยา ตามทฤษฎีความต้องการจำเป็น (needs) ของ อברהัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้พบว่า ความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับสูง ความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์คือ ด้านกายภาพ (physiological needs) หมายถึง สิ่งจำเป็นต่อชีวิตมนุษย์เรา หากไม่มีต้องตาย เช่นอากาศ ความอบอุ่น อาหาร การนอน ขั้นที่สองคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง (Security needs) ขั้นที่สามคือ ด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม (love and belonging needs) ด้านที่สี่ คือ ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง การเป็นที่ยอมรับทั้งจากตนเองและผู้อื่น (esteem needs) และสุดท้ายคือ ด้านการบรรลุสัจการแห่งตนหรือบรรลุความต้องการทุกอย่างที่ตนอยากได้ครบถ้วนสมบูรณ์ (self-actualization needs) และ 2) มุมมองทางการประเมิน โดยสามารถจำแนกได้เป็นสองกลุ่ม กลุ่มแรก คือ ความแตกต่างหรือความขาดแคลน (discrepancy) และกลุ่มที่สอง คือ ประโยชน์ที่ได้รับ (benefits) จากการสนองตอบต่อความขาดแคลนนั้น ๆ จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความต้องการในการจัดการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่คาดหวัง

ราชบัณฑิตยสถาน (2555) ได้สรุปความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดข้อมูลสารสนเทศเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะใดและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นอย่างไร เพื่อนำไปสู่การประมวลสังเคราะห์ และประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและสร้างสรรค์

เอกพจน์ สิงห์คำ (2560) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น มีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อมูลที่สำรวจจากผู้ให้ข้อมูล

Witkin และ Altschuld (1995) กล่าวว่าความต้องการจำเป็นคือความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็น หรือสิ่งที่บุคคล กลุ่มคน องค์กร หรือสังคมต้องการเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยความต้องการนี้สามารถแบ่งออกได้หลายประเภท ทั้งความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น ความต้องการทางสังคม ความต้องการในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

2.2.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

McCawley (2009) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง กระบวนการที่ทำให้สามารถตรวจสอบระดับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะต่าง ๆ ของกลุ่มเป้าหมายได้ โดยข้อมูลที่ได้จากการประเมินนี้จะช่วยทำให้เห็นถึงช่องว่างความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง

Jessica Smart (2019) ได้ให้ความหมายของ การประเมินความต้องการ จำเป็น กระบวนการเชิงระบบที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการหรือปัญหาทางสังคมในพื้นที่หรือกลุ่มประชากร และกำหนดว่าปัญหาใดควรได้รับการจัดลำดับความสำคัญเพื่อดำเนินการ คำว่า "ปัญหาทางสังคม" ที่ใช้ในที่นี่มีเจตนาที่จะกว้างขวางและโดยพื้นฐานหมายถึงปัญหาที่ระบุไว้ในสถานที่หรือประชากร ปัญหาทางสังคม หรือ "ความต้องการ" อาจรวมถึงหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ เช่น การเพิ่มขึ้นของสุขภาพจิตที่ไม่ดีในประชากรหรืออัตราการสูบบุหรี่สูง หรือปัญหา เช่น ระดับการรู้หนังสือต่ำหรือพัฒนาการของเด็ก ในบริบทนี้ ความต้องการทางสังคมหรือปัญหาทางสังคมคือสิ่งที่ผู้ให้บริการ (หรือสมาชิกชุมชนในโครงการพัฒนาชุมชน) สามารถแก้ไขได้ ดังนั้น การประเมินความต้องการจึงรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่สามารถนำไปใช้ในการให้บริการหรือการพัฒนา นโยบาย การประเมินความต้องการในบริบทนี้ก้าวข้ามการประเมินรายบุคคลและสำรวจความต้องการของชุมชน ชุมชนมักถูกกำหนดในแง่ของพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ แต่การประเมินความต้องการอาจสำรวจความต้องการของกลุ่มประชากรเฉพาะกลุ่มด้วย และในการประเมินความต้องการมักดำเนินการเพื่อจัดสรรหรือกระจายทรัพยากรและออกแบบโครงการ นโยบาย และบริการ อย่างไรก็ตาม การประเมินความต้องการยังสามารถพิจารณาได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการประเมินผล หรือเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินโครงการ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลเพื่อตัดสินเชิงประเมินผลเกี่ยวกับความต้องการที่มีอยู่ในชุมชน ความต้องการใดควรได้รับการจัดลำดับความสำคัญ และนโยบาย บริการ โครงการ หรือชุดกิจกรรมเฉพาะใดจะตอบสนองความต้องการเหล่านั้น การประเมินความต้องการยังสามารถให้ข้อมูลพื้นฐานที่สามารถใช้ในการประเมินผลได้

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็น กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ ข้อมูลที่ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้น ปลายทางการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการ เปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2560) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นคือ กระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อระบุความแตกต่างของสภาพที่คาดหวังหรือสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริงหรือสภาพในปัจจุบัน ซึ่งมีขั้นตอนเป็นระบบเพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์สำหรับระบุขนาดความแตกต่างและลำดับของความจำเป็น ทำให้เกิดสารสนเทศในการกำหนดว่าสมควรเปลี่ยนแปลงสิ่งใดและมีลำดับก่อนหลังอย่างไร นำไปสู่การปรับปรุงในกระบวนการการศึกษาหรือเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทางโดยมุ่งผลในเชิงบวกและสร้างสรรค์

Smith (2023) ได้สรุปความหมายของ การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ไว้ว่า คือ กระบวนการที่ใช้ในการระบุ ปัญหา ความต้องการ หรือช่องว่างที่สำคัญ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขหรือพัฒนา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การประเมินนี้เป็นขั้นตอนสำคัญในการวางแผนและดำเนินโครงการต่างๆ เนื่องจากช่วยให้เราเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันและกำหนดทิศทางในการแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด

จึงอาจสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง เพื่อบ่งชี้ปัญหาหรือสิ่งซึ่งบุคลากรในสถานศึกษาต้องการ นำไปสู่การเลือกวิธีการแก้ปัญหาหรือการสนองตอบที่ตรงประเด็น ซึ่งต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก นอกจากนั้น พบว่าการประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนและเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาการบริหารขององค์กรเพราะผลที่ได้ จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพปัจจุบันที่เป็นจริงและนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาให้เกิดผลตามสภาพที่พึงประสงค์ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้

2.2.3 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

ในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไป Smith (2023) ประกอบด้วยขั้นตอนหลักเริ่มจากกำหนดขอบเขตและเป้าหมาย คือ กำหนดขอบเขตของการประเมินให้ชัดเจน จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น แบบสอบถาม สัมภาษณ์ การสังเกต หรือการวิเคราะห์เอกสาร เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและปัญหาที่มีอยู่ เมื่อได้ข้อมูลแล้วจะมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม เพื่อระบุความต้องการที่สำคัญและสาเหตุของปัญหา จากนั้นจึงสรุปผลการวิเคราะห์ และนำเสนอข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาต่อไป

สุวิมล ว่องวานิช (2558) กล่าวว่าในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
2. กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น ว่าเป็นของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ หรือเป็นทรัพยากรที่ต้องการในทางการศึกษา
3. กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น
- 4) ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น โดยเริ่มจากการกำหนดผู้เกี่ยวข้อง กับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลายกลุ่ม จากนั้นกำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นซึ่งต้องมีการพิจารณาว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมควรนำมาใช้ในการประเมิน โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกได้แก่ ลักษณะของความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่ ต่อมาคือ กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการจำเป็นนับว่าสำคัญมากต่อการได้ความต้องการจำเป็นที่ถูกต้องเหมาะสม ต้องมีการกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ได้แตกต่างไปจากการเก็บข้อมูลการวิจัยหรือการประเมินอื่น แต่การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นให้ ความสำคัญกับการจัดลำดับ

ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนั้นสถิติหรือเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น จึงเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญ กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การทำการประเมินความต้องการจำเป็นจะถือว่าสิ้นสุดสมบูรณ์ต่อเมื่อมีการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด และการกำหนดแนวทางเพื่อขจัดความต้องการจำเป็น คือ การวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือ ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นนั้น ๆ

การประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดของ คณะกรรมการโครงการสารานุกรม ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2558) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมี 3 ระดับ คือ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มคน และระดับองค์การ ในการประเมินความต้องการจำเป็น แต่ละระดับจะมีปริมาณของข้อมูลที่แตกต่างกัน แต่โดยวิธีการแล้วเหมือนกัน คือ

ขั้นที่ 1 การวางแผน การประเมินความต้องการจำเป็นที่มีประสิทธิภาพเริ่ม จากการกำหนดเป้าหมายและวางกรอบงานที่ต้องการค้นหาคำตอบ

ขั้นที่ 2 การรวบรวมข้อมูล ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลควรเป็นตัวแทนของผู้ให้ ข้อมูลทั้งหมดได้ ไม่จำเป็นต้องไปสอบถาม สัมภาษณ์ หรือศึกษาทุกคน เว้นแต่เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเฉพาะบุคคล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไปจึงจะเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้ประเมินต้อง วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ บ่งชี้ความต้องการจำเป็นพร้อมจัดลำดับความต้องการจำเป็นซึ่งอาจใช้ ฐานเศรษฐกิจ ผลกระทบที่เกิดขึ้นหรือความถี่ของเหตุการณ์หรือเวลาเป็นเครื่องกำหนดในการจัดอันดับ

ขั้นที่ 4 การรายงานผล ขั้นตอนสุดท้ายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การเขียน รายงานเพื่อแสดงว่า ได้ มีการประเมินความต้องการจำเป็นอย่างไร โดยให้รายละเอียดเกี่ยวกับ จุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีดำเนินการ ข้อเสนออันดับความต้องการจำเป็นที่ได้ และข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับข้อมูลที่น่าเสนอ

และสุวิมล ว่องวานิช (2558) อธิบายไว้ว่า ในกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการ จำเป็นโดยทั่วไปประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษา สิ่งที่น่าห่วง (what should be) การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is) การวิเคราะห์ ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้ และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป็น ความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่าง และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และการศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ ทำให้ เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้

กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอน ได้แก่ การกำหนด จุดมุ่งหมาย การกำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น การกำหนด เนื้อหา สาร การกำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมิน การกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและ วิเคราะห์ ข้อมูล และการกำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

2.2.4 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนสำคัญในการวิจัยและ พัฒนาต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประเมินความต้องการของผู้ใช้หรือกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้การ แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ตอบโจทย์และตรงกับความต้องการที่แท้จริงมากที่สุด

สุมิต ว่องวานิช (2558) ได้กล่าวถึงเทคนิควิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในรูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single-response format) และรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response format) โดยมีหลักการสำคัญ คือ หลักความแตกต่าง (Discrepancy) หมายถึง การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อหาช่องว่างหรือความต้องการที่ยังขาดอยู่ และ หลักความสำคัญ (Importance) หมายถึง การพิจารณาว่าความต้องการใดมีความสำคัญเร่งด่วนและควรได้รับการแก้ไขก่อน

เทคนิควิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย

1. การให้คะแนน ประกอบด้วย 1) มาตรฐาน ควรกำหนดมาตรฐานในการให้คะแนน เช่น 1-5 หรือ 1-10 เพื่อแสดงระดับความสำคัญของความต้องการแต่ละรายการ
2. เกณฑ์ ควรกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการให้คะแนน เพื่อให้ผู้ตอบทุกคนเข้าใจตรงกัน
3. การจัดเรียงลำดับ ประกอบด้วย การเรียงลำดับโดยตรง โดยให้ผู้ตอบเรียงลำดับความต้องการจากสำคัญที่สุดไปยังสำคัญน้อยที่สุด และการเปรียบเทียบคู่ คือนำความต้องการมาเปรียบเทียบทีละคู่ เพื่อให้ผู้ตอบตัดสินใจเลือกความต้องการที่สำคัญกว่า
4. การใช้สูตรคำนวณ โดยใช้สูตร Priority Needs Index (PNI) เป็นสูตรที่คำนวณจากความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริง เพื่อหาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการแต่ละรายการ และสูตรอื่นๆ อาจมีการพัฒนาสูตรคำนวณอื่นๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของการวิจัย

วิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น มีรูปแบบการตอบ 2 แบบ คือ รูปแบบการตอบสนองเดี่ยว หมายถึง ผู้ตอบให้คะแนนหรือจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการแต่ละรายการเพียงครั้งเดียว และรูปแบบการตอบสนองคู่ คือ ผู้ตอบให้คะแนนความสำคัญของความต้องการแต่ละรายการใน 2 มิติ คือ ความสำคัญ (Importance) และระดับความสำเร็จในปัจจุบัน (Degree of Success)

ขั้นตอนการจัดลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย 1) การกำหนดความต้องการ เป็นการระบุความต้องการที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการศึกษา 2) เลือกเทคนิควิธีที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และทรัพยากรที่มี 3) เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบโดยใช้แบบสอบถามหรือวิธีการอื่น ๆ 4) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่ากลาง หรือค่าความแปรปรวนของคะแนนที่ผู้ตอบให้ และ 5) จัดลำดับความสำคัญ คือการจัดลำดับความต้องการตามค่าที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล อย่างไรก็ตาม ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น มีข้อควรพิจารณาเพิ่มเติม คือ ความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยควรตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม ความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง ควรมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลาย เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความครอบคลุม และการตีความผล ควรตีความผลการวิเคราะห์อย่างรอบคอบและสอดคล้องกับบริบทของการวิจัย

สรุปได้ว่า เทคนิควิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามแนวคิดของสุมิต ว่องวานิช เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการช่วยให้เราสามารถระบุความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้หรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่ตอบเจตน์และตรงกับความต้องการของผู้ใช้มากที่สุด

2.3 บริบทโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2.3.1 บริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2540 โดยกำหนดให้เป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่เป็นนิติบุคคล มีหน้าที่ให้บริหารสาธารณะ โดยไม่เข้าซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารแทนผู้ว่าราชการจังหวัด และมีสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด” เป็นหน่วยงานปกครองท้องถิ่นที่ประชาชนเลือกตั้งสมาชิกสภาขึ้นมาเป็นตัวแทนตามสัดส่วนจำนวนประชากร และสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลือกสมาชิกสภาองค์การคนหนึ่งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกำหนดให้มีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นโดยตรง ให้มีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด นอกจากนั้นยังมีตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งได้แก่ ส่วนอำนวยการ ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนแผนและงบประมาณ ส่วนกิจการสภาองค์การฯ เป็นต้น

2.3.2 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2546 มีดังนี้

2.3.2.1 ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

- 1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- 2) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- 3) สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- 4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- 5) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- 6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล
- 7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 8) จัดทำกิจการอันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 9) จัดทำกิจการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็น อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาคอาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ตามกำหนดในกฎกระทรวง

2.3.2.2 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ จัดทำแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

2.3.2.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจจัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่อยู่นอกเขตจังหวัดได้ เมื่อได้รับความยินยอมจากราชการส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

2.3.2.4 กิจการใดเป็นกิจการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพึงจัดทำตามอำนาจหน้าที่ ถ้าองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่จัดทำ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี อาจมีคำสั่งให้ราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคจัดทำกิจการนั้นได้ ในกรณีที่ราชการส่วนกลาง หรือ ราชการส่วนภูมิภาคจัดทำกิจกรรมตามวรรคหนึ่ง ให้คิดค่าใช้จ่ายและค่าภาระต่าง ๆ ตามความเป็นจริงได้ตามอัตราและระยะเวลาที่เหมาะสม

2.3.2.5 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นโดยเรียกค่าบริการได้ โดยตราเป็นข้อบัญญัติ

2.3.2.6 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบให้เอกชนกระทำการซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและเรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบริการหรือค่าตอบแทนที่เกี่ยวข้องแทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด เสียก่อนหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้กระทำการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด สิทธิในการกระทำการตามวรรคหนึ่ง เป็นสิทธิเฉพาะตัวจะโอนไป ไม่ได้

2.3.2.7 การดำเนินกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีลักษณะเป็นการพาณิชย์ อาจทำได้โดยตราเป็น ข้อบัญญัติ ทั้งนี้ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนด

2.3.3 ปณิธานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2.3.3.1 วิสัยทัศน์ “องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เป็นองค์กรการพัฒนาแบบบูรณาการมุ่งมั่นพัฒนาขอนแก่น เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้แบบเศรษฐกิจพอเพียง”

2.3.3.2 ยุทธศาสตร์และพันธกิจที่สอดคล้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม มีพันธกิจดังนี้

1. พัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ เด็กและเยาวชนมีทักษะชีวิต คุณธรรม และจริยธรรม เห็นคุณค่าภูมิปัญญาและชุมชนท้องถิ่น
2. อนุรักษ์ สืบสานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดั่งามของท้องถิ่นให้คงอยู่ ส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชนที่เป็นเอกลักษณ์ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการศึกษา มีพันธกิจ คือ สนับสนุน และจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบให้ได้มาตรฐาน เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเมืองและชุมชน มีพันธกิจ ดังนี้

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่สะดวกครอบคลุมและได้มาตรฐาน
2. ประสานและเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การบริการ พัฒนาโครงข่ายระบบคมนาคมขนส่งระบบบริการสาธารณะ
3. สร้างความร่วมมือหน่วยงานทุกภาคส่วน และเครือข่ายชุมชน ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน มีพันธกิจ คือ ส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง และพัฒนาเป็นเมืองที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีพันธกิจ คือ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เกิดประโยชน์ มีความสมดุลอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี
บริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.3.4 นโยบายนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ประกอบด้วย นโยบาย 6 ด้านต่อไปนี้

1. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม
2. นโยบายด้านการพัฒนาการศึกษา
3. นโยบายการพัฒนาเมืองและชุมชน
4. นโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน
5. นโยบายด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. นโยบายด้านการบริหารจัดการที่ดี

2.3.5 ยุทธศาสตร์การศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

จาก นโยบาย 6 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น นำมากำหนดปณิธานด้านการศึกษาด้าน การศึกษาภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ดังนี้

2.3.5.1 วิสัยทัศน์ด้านการศึกษา “องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดีงาม โดยใช้หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management)”

2.3.5.2 พันธกิจ ประกอบด้วย 3 ข้อ ได้แก่

- 1) ส่งเสริม และพัฒนาการจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน
- 2) ส่งเสริม อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีคุณภาพ โดยใช้หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management)

2.3.5.3 ยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการจัดการศึกษาในระบบให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมกิจกรรมเด็กเยาวชน กีฬา และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีคุณภาพ โดยใช้หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Management)

2.3.6 โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และที่ตั้งของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 20 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 10 กันยายน 2568)

โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน	ที่ตั้ง
เมืองพลพิทยาคม	143	3,055	ตำบลลอมคอม อำเภอพล
บ้านหนองเสี้ยว	17	359	ตำบลวังหิน อำเภอหนองสองห้อง
บ้านคูขาด	18	277	อำเภอพล
แท่นศิลาพิทยศึกษา	14	247	ตำบลบ้านแท่น อำเภอชนบท
ศรีเสมาวิทยาเสริม	23	348	ตำบลบ้านเหล่า อำเภอบ้านฝาง
พิศาลปณณวิทยา	27	356	ตำบลบ้านหว้า อำเภอเมือง
ข้าสูงพิทยาคม	31	419	อำเภอข้าสูง
พระธาตุขามแก่นพิทยาลัย	14	177	ตำบลบ้านขาม อำเภอน้ำพอง
หนองโนประชาสรรค์	22	337	ตำบลหนองโน อำเภอกระนวน
พูนัดพิทยาคม	15	209	ตำบลโคกสูง อำเภออุบลรัตน์
โคกสูงประชาสรรค์	13	126	ตำบลน้ำพอง อำเภอน้ำพอง
โนนหันวิทยายน	51	620	ตำบลโนนสะอาด อำเภอชุมแพ
สีชมพูศึกษา	89	1,996	ตำบลวังเพิ่ม อำเภอสีชมพู
มัธยมหนองเขียด	17	417	ตำบลหนองเขียด อำเภอชุมแพ
พระยืนวิทยาคาร	25	555	ตำบลพระยืน อำเภอพระยืน
เปรมติณสูลานนท์	18	263	อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น
นาจิววิทยาสรรค์	29	552	ตำบลนาจิว อำเภอเขาสวนกวาง
ชัยสมบูรณพิทยาลัย	13	159	ตำบลชัยสมบูรณ อำเภอโคกโพธิ์ไชย
โนนโพธิ์ศรีวิทยาคม	17	210	ตำบลบ้านโนน อำเภอข้าสูง
บ้านบะแค	8	327	ตำบลแวงใหญ่ อำเภอแวงใหญ่
รวม	675	11,218	

โดยสรุป บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทการเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดเน้นสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาผ่านกลไกการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) และการบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ในระดับสากล ภายใต้ภารกิจในการกำนัลสถานศึกษาที่มีความหลากหลายเชิงพื้นที่และขนาดถึง 20 แห่ง การมีฐานข้อมูลบุคลากรและยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่ชัดเจนเช่นนี้ ถือเป็นปัจจัยเชิงระบบที่สำคัญซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการกำหนดมาตรฐานและทิศทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถแปรนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

Pimpa (2005) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทย: ยาพิษหรือยาครอบจักรวาล? มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและข้อจำกัดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทย ภายใต้การกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมุ่งสำรวจประสิทธิภาพของระบบการประเมินที่ใช้อยู่ในขณะนั้น และวิเคราะห์ผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารงานบุคคลในภาคการศึกษาในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) จากครู ผู้บริหารสถานศึกษา และเจ้าหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ได้มุมมองที่รอบด้านต่อระบบการประเมินผลในปัจจุบัน โดยผลการวิจัยพบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทยยังประสบปัญหาหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) ปัญหาด้านการบริหารจัดการระบบ เช่น ขาดเกณฑ์ที่ชัดเจนและมาตรฐานกลางในการประเมิน ส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรม 2) ปัญหาที่เกิดจากผู้ประเมิน ซึ่งมีขาดความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินและมีอคติส่วนตัว และ 3) ปัญหาที่เกิดจากผู้ถูกประเมิน ที่มุ่งเน้นการทำผลงานเพื่อให้ผ่านการประเมินมากกว่าการพัฒนาคุณภาพการสอนอย่างแท้จริง และงานวิจัยสรุปว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในขณะนั้นยังไม่สามารถเป็น “เครื่องมือพัฒนา” (Developmental Tool) ได้อย่างแท้จริง แต่กลับกลายเป็น “เครื่องมือควบคุม” (Control Mechanism) ซึ่งจำกัดความคิดสร้างสรรค์และแรงจูงใจของครู พบข้อเสนอแนะของงานวิจัย คือ กระทรวงศึกษาธิการควรปรับปรุงแนวทางการประเมินให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเน้นการพัฒนาสมรรถนะของครูมากกว่าการใช้เป็นกลไกตรวจสอบ นอกจากนี้ ควรพัฒนาศักยภาพของผู้ประเมินให้เข้าใจหลักการประเมินที่เน้นผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน และใช้ผลการประเมินเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูในระยะยาว

ปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์ และ ปิยพงษ์ สุเมตติกุล (2564) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐาน

ตำแหน่งทางวิชาการและส่งเสริมการยกระดับคุณภาพของผู้เรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.09) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.38) และมีค่าดัชนี PNI Modified เท่ากับ 0.420 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการประเมินผลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการมากยิ่งขึ้น ลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรพัฒนาพบว่า ได้แก่ 1) การประเมินด้านวินัยและพฤติกรรม 2) การประเมินด้านงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การวางแผนและงบประมาณ การบริหารทั่วไป และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ 3) การประเมินด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4) การประเมินด้านความรู้และความสามารถ และ 5) การประเมินด้านจรรยาบรรณวิชาชีพข้อเสนอแนะของการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ควรปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และครอบคลุมทุกมิติของการบริหาร เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

เพ็ญพิชชา ไชยอด และ ชีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2565) ได้ทำการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูตำแหน่งครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 242 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีรูปแบบการตอบสนองแบบรายการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่ง ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากในภาพรวมเท่ากับ 0.11 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI modified = 0.13) รองลงมา คือ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนสูงสุด (PNI modified = 0.12) และด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (PNI modified = 0.08)

สุวดี ถามูล (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการ จัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐาน ตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2 โดยวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอน ที่1 การศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์

PA สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอน
ที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนา มาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนามาตรฐาน
ตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ผล
การศึกษาความต้องการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตาม หลักเกณฑ์ PA สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการอบรม และพัฒนา
คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน 2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการ
เรียนรู้ตาม หลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า
สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ควรจัดอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ
ในการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนา พร้อมทั้งจัดทำ
คู่มือหรือ ตัวอย่างเผยแพร่ทางสื่อออนไลน์เพื่อให้ครูสามารถเข้ามาศึกษาเพิ่มเติมได้อยู่เสมอ ซึ่ง
ผู้บริหารต้อง ส่งเสริมสนับสนุนในการเข้าร่วมการอบรม และครูผู้สอน ควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในโรงเรียน เพื่อจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่
วิทยฐานะที่สูงขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2566) ได้นำเสนอ
ข้อมูล ได้เปิดเผยข้อมูลจาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้สำรวจกลุ่มเป้าหมายข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาผู้ใช้ระบบการประเมินวิทยฐานะรูปแบบข้อตกลงพัฒนางาน (Performance
Agreement : PA) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ว 9-ว
11/2564 (วPA) หรือ PA ทั่วประเทศ โดยได้ประเมินประสิทธิผลและผลลัพธ์ รวมทั้งศึกษาปัญหา
อุปสรรคและข้อเสนอแนะของ ว PA ใน 4 ระดับ ได้แก่ ระดับ 1 ความรู้สึก ระดับ 2 การเรียนรู้ ระดับ
3 พฤติกรรม และระดับ 4 ผลลัพธ์ พบว่ารายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและประสิทธิผลของ
ระบบการประเมินวิทยฐานะครู (วPA) ซึ่งเป็นระบบที่ใช้ประเมินผลงานและพัฒนาขีดความสามารถ
ของครูทั่วประเทศครูส่วนใหญ่พึงพอใจกับระบบ วPA เพราะเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง
ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และช่วยให้เข้าใจลักษณะงานและมาตรฐานที่ต้องปฏิบัติ
ด้านประสิทธิผล พบว่า ระบบ วPA ช่วยพัฒนาครูให้มีการปรับปรุงการสอนตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ
และนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า แม้ระบบ
จะมีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังมีปัญหาบางประเด็น เช่น ระยะเวลาในการพิจารณาผลที่นานเกินไป
และการขาดการสื่อสารที่ชัดเจน แนวทางแก้ไข: สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับฟังข้อเสนอแนะและกำลัง
พัฒนาระบบ DPA รูปแบบที่ 2 เพื่อแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบ นอกจากนี้ยัง
ข้อเสนอแนะที่ครูต้องการ คือ การสื่อสารที่ชัดเจนและทันทั่วถึง เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับ
ผลการประเมิน การปรับปรุงระบบ DPA เพื่อให้ใช้งานง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น รวมถึง การสนับสนุน
จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ครูได้
เรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกันเมื่อวิเคราะห์ผลกระทบการพัฒนาคุณภาพครู ระบบ วPA

จะช่วยให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพมากขึ้นและยังผลการพัฒนาของครูจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในระยะยาว

รัชฎาภรณ์ ภูทองพลอย อำนาจ ชนะวงศ์ และ สายัณห์ ผาน้อย (2567) ได้นำเสนอ งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ข้อตกลงในการพัฒนางาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น รวมทั้งหาแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพ ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการสอน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหาร จัดการสถานศึกษา ด้านการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการ บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพแนวทางการ พัฒนาที่ได้จากการวิจัยประกอบด้วย 6 ด้านหลัก คือ การบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทาง วิชาการ การบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ การปฏิบัติการสอน โดยผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า แนวทางทั้งหมดมีความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสะท้อนว่าผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Ditharat Leevarangkul (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนการยกระดับความสามารถ ในการทำข้อตกลงการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) โดยใช้หลักการประเมินเพื่อ การเรียนรู้และวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) สังเคราะห์หลักการของกระบวนการ เสริมสร้างความสามารถในการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และ 2) สังเคราะห์กระบวนการเสริมสร้าง ความสามารถในการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ตีพิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2545-2564 และ 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบบันทึกการสังเคราะห์ หลักการของกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และ 2) แบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการทำข้อตกลงการ ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และผลการวิจัยพบว่า 1) หลักการของ กระบวนการ ประกอบด้วย 5 หลักการ คือ 1. ให้โอกาสครูตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ ของผู้เรียน 2. ให้โอกาสครูฝึกทักษะการสังเกตและวิเคราะห์ 3. ส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4. ส่งเสริมให้ครูประเมินตนเองและประเมินเพื่อน 5. ให้โอกาสครูเป็นผู้นำทางความคิดและตัดสินใจ ทางวิชาการ ซึ่งนำไปสู่กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงาน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1. ชุมชนสร้างการพัฒนาตนเอง 2. การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน 3. การวางแผนการปฏิบัติงาน 4. การดำเนินการปฏิบัติงาน และ 5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น

สอดคล้องกันว่า กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมในระดับสูงสุด ความสำเร็จของกระบวนการอยู่ที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของข้อตกลงการปฏิบัติงานในการพัฒนาและการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสนับสนุนตลอดกระบวนการ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Worth และ Van den Brande (2020) ได้ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง “ความรับผิดชอบที่อิงผลการสอบ” (test-based accountability) กับ “ความพึงพอใจในการทำงานของครู” โดยพิจารณาว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้บางส่วนจากการให้ความสำคัญกับคะแนนสอบของนักเรียนในกระบวนการประเมินครูหรือไม่ การวิจัยนี้ใช้ข้อมูลจากการสำรวจระหว่างประเทศว่าด้วยการสอนและการเรียนรู้ (Teaching and Learning International Survey: TALIS) ปี 2013 ซึ่งครอบคลุม 33 ประเทศ เพื่อตรวจสอบทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของ “วัฒนธรรมการสอบในโรงเรียน” ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ความเข้มข้นของวัฒนธรรมการสอบมีความสัมพันธ์โดยตรงกับระดับความพึงพอใจของครู และยังพบว่าการเน้นคะแนนสอบของนักเรียนในการประเมินครู มีแนวโน้มที่จะลดทอนผลเชิงบวกของระบบการประเมินที่อาจมีต่อความพึงพอใจของครู ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าระบบการประเมินครูที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพียงด้านเดียว อาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อแรงจูงใจและสุขภาวะทางอารมณ์ของครูได้

โดยสรุป งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการประเมินครูที่สมดุลระหว่างการวัดผลการปฏิบัติงานและการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ เพื่อรักษาความพึงพอใจและคุณภาพของครูในระยะยาว

Omondi (2022) ได้ศึกษาผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู (Teachers' Performance Appraisal and Development: TPAD) ที่มีต่อคุณภาพการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในเขต Kibera กรุงไนโรบี ประเทศเคนยา โดยมุ่งตรวจสอบอิทธิพลของการประเมินผลครูต่อแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาอย่างต่อเนื่องทางวิชาชีพ การกำหนดมาตรฐานการทำงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งเสนอแนะแนวทางการพัฒนา TPAD เพื่อเสริมสร้างทักษะวิชาชีพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา งานวิจัยนี้อ้างอิงทฤษฎีแรงจูงใจของ David McClelland (Learned Need Theory) และใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Design) กลุ่มเป้าหมายคือครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในเขต Kibera จำนวน 546 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง 221 คน ผ่านการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เชิงเนื้อหา และการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 26.0 ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่ (75%) เห็นว่า TPAD ช่วยให้ผู้บริหารสามารถระบุช่องว่างด้านการปฏิบัติงานและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครู 85% ให้รางวัลแก่นักเรียนที่มีผลการเรียนดี และ 85.2% เห็นว่าการกำหนดเป้าหมายช่วยให้จัดการเวลาได้ดีขึ้น แสดงให้เห็นว่า TPAD ส่งผลให้ครูสามารถจัดสรรเวลาและสอนตามวัตถุประสงค์ของบทเรียนได้ดียิ่งขึ้น ในส่วนของการให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้ตอบแบบสอบถาม 84% ระบุว่าผู้บังคับบัญชามีการหารือผลการปฏิบัติงานกับครูระหว่างการประเมิน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.40

สรุปได้ว่า TPAD มีอิทธิพลอย่างมากต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยเฉพาะในด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบการประเมินผลที่ช่วยยกระดับคุณภาพครูในโรงเรียนประถมศึกษา งานวิจัยนี้เสนอแนะให้คณะกรรมการครูและสภาการสอน (TSC) ส่งเสริมให้ครูนำแนวคิดการตั้งเป้าหมายมาใช้ในการทำงาน และให้หัวหน้ากลุ่มสาระหรือผู้ประเมินให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอและตรงเวลา เพื่อพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยของ Wambua และ Macharia (2023) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการประเมินและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู (Teacher Performance Appraisal and Development: TPAD) ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ เขต Kisauni มณฑลมอมบาซา ประเทศเคนยา โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อ (1) ประเมินแนวปฏิบัติด้านการนิเทศการสอนของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินการระบบ TPAD (2) ศึกษากระบวนการประสานงานด้านการเรียนการสอนของผู้บริหาร และ (3) วิเคราะห์แนวปฏิบัติในการประเมินการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในระหว่างดำเนินการ TPAD งานวิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงพรรณนา (Descriptive Survey Design) กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยครูจำนวน 570 คน ครูอาวุโส 27 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 27 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐทั้งหมด 27 แห่งในเขต Kisauni โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 171 คน (คิดเป็น 30% ของประชากรทั้งหมด) ตามหลักเกณฑ์ของ Mugenda & Mugenda (2003) ซึ่งระบุว่าการศึกษาเชิงพรรณนาสามารถใช้กลุ่มตัวอย่างระหว่าง 10–30% ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ครูอาวุโสและผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมดได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง (Census Sampling) เนื่องจากมีจำนวนน้อยกว่า 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน TPAD โดยเฉพาะในด้านการนิเทศ การประเมินผล และการประสานงานทางวิชาการ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการประเมินและพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา นอกจากนี้ งานวิจัยยังเสนอแนะให้รัฐบาลเคนยาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและเวิร์กช็อปสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินงาน TPAD ในแต่ละโรงเรียน ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารและการสอนในภาพรวมของประเทศ

Zhang และ Li (2023) ได้ทำการศึกษาเพื่อสำรวจสถานการณ์ปัจจุบันและพัฒนาการของการประเมินครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยอาศัยการทบทวนบทความจำนวน 54 เรื่องที่ตีพิมพ์ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา (ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2555 ถึงตุลาคม พ.ศ. 2565) กรอบการเข้ารหัส (coding scheme) ถูกพัฒนาขึ้นตามองค์ประกอบสามประการของระบบการประเมินครูที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ “สิ่งที่ประเมิน (what)”, “วิธีการประเมิน (how)” และ “ผู้ประเมิน (who)” ผลการศึกษาพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เน้นการประเมินครูในมิติของการสนับสนุนด้านการเรียนการสอน (Instructional Support) การประเมินโดยใช้การบันทึกวิดีโอได้รับความนิยมน่าขึ้นอันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นอกจากนี้ โรงเรียนจำนวนมากยังได้เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมามีส่วนร่วมในการประเมินครูเพื่อเพิ่มความเป็นธรรมของกระบวนการประเมิน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังระบุถึงปัจจัยสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู ได้แก่ การใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีเพื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ การให้ข้อเสนอแนะและการสื่อสาร

ที่มีคุณภาพ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การจัดการชั้นเรียนอย่างเหมาะสม และความรับผิดชอบ ในวิชาชีพ อีกทั้งจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โรงเรียนจำนวนมากได้ปรับใช้การเรียนทางไกล ทำให้เกิดความจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของครูอย่างเร่งด่วน สรุปได้ว่าการศึกษานี้ได้วิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มการพัฒนาในมิติต่าง ๆ ของการประเมินครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งเสนอทิศทางการวิจัยในอนาคตเพื่อพัฒนาระบบการประเมินครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Khaemba, Maiyo, และ Manini (2023) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของเคนยา ผลการวิจัยชี้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครูได้ถึงร้อยละ 44 โดยเฉพาะในสาขา STEM ทั้งยังมีนัยสำคัญต่อการยกระดับมาตรฐานการเรียนการสอนและการกำหนดนโยบายทางการศึกษา จากการศึกษาค้นพบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะด้านมาตรฐานการสอนและแรงจูงใจในการทำงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาและการประกันคุณภาพในระดับนานาชาติ งานวิจัยระหว่างปี ค.ศ. 2020–2024 แสดงให้เห็นว่าระบบการประเมินไม่ควรถูกใช้เพื่อความรับผิดชอบเพียงอย่างเดียว แต่ควรมุ่งสู่การพัฒนาอย่างมืออาชีพและการยกระดับคุณภาพการสอนด้วย โดย National Council on Teacher Quality (2022) ชี้ว่าการประเมินที่มีโครงสร้างชัดเจนและผสมผสานตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และข้อมูลป้อนกลับเชิงพัฒนา จะส่งผลดีต่อการพัฒนาครูและผู้นำสถานศึกษา ขณะที่ Wisconsin Evaluation Collaborative (2022) พบว่าการประเมินผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพควรเน้นกระบวนการตั้งเป้าหมายร่วม การโค้ช และการแลกเปลี่ยนเชิงวิชาชีพ ซึ่งต้องอาศัยเวลาและทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

งานวิจัยของ Gegenheimer และ Goldring (2024) พบว่าภาษาที่ใช้ในการให้ข้อเสนอแนะระหว่างการประเมินอาจมีอคติตามเพศหรือเชื้อชาติของผู้รับการประเมิน ซึ่งสะท้อนความจำเป็นในการฝึกอบรมผู้ประเมินให้มีทักษะด้านความเข้าใจทางวัฒนธรรมและการลดอคติ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ Burkett (2023) ที่เน้นว่าระบบการประเมินควรมีความสมดุลระหว่างการตรวจสอบและการส่งเสริมพัฒนา โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และการให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์

ในด้านรูปแบบการประเมินแบบแฟ้มสะสมผลงาน (portfolio) Alkaabi และคณะ (2024) พบว่าเป็นแนวทางที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารแสดงผลงานและภาวะผู้นำได้หลากหลาย แต่ยังมีปัญหาเรื่องภาระงานและเกณฑ์การประเมินที่ไม่สอดคล้อง จึงควรพัฒนาตัวชี้วัด เกณฑ์ตรวจสอบความน่าเชื่อถือ และการอบรมผู้ประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ส่วนการประเมินครู Bantilan (2023) ได้สังเคราะห์งานวิจัยระหว่างปี 2018–2022 พบปัญหาสำคัญคือ ความไม่สอดคล้องของวัตถุประสงค์ การประเมิน การขาดแหล่งข้อมูลหลายมิติ และการขาดการสนับสนุนด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยนี้ชี้ว่าระบบประเมินควรมีความสมดุลระหว่างการพัฒนา (formative) และการสรุปผล (summative) รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบกระบวนการประเมิน ทั้งนี้

สอดคล้องกับรายงานของ OECD (2021) ที่เสนอว่าการประเมินครูที่มีประสิทธิภาพควรยึดมาตรฐานวิชาชีพและความรู้ด้านการสอนมากกว่าการอิงคะแนนสอบเพียงอย่างเดียว ในระดับนโยบายระหว่างประเทศ UNESCO (2021) เน้นว่าการประเมินครูและผู้บริหารต้องสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น มีการปรับใช้ให้เหมาะกับทรัพยากรและเป้าหมายระยะยาวของประเทศ และควรเชื่อมโยงกับระบบการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน

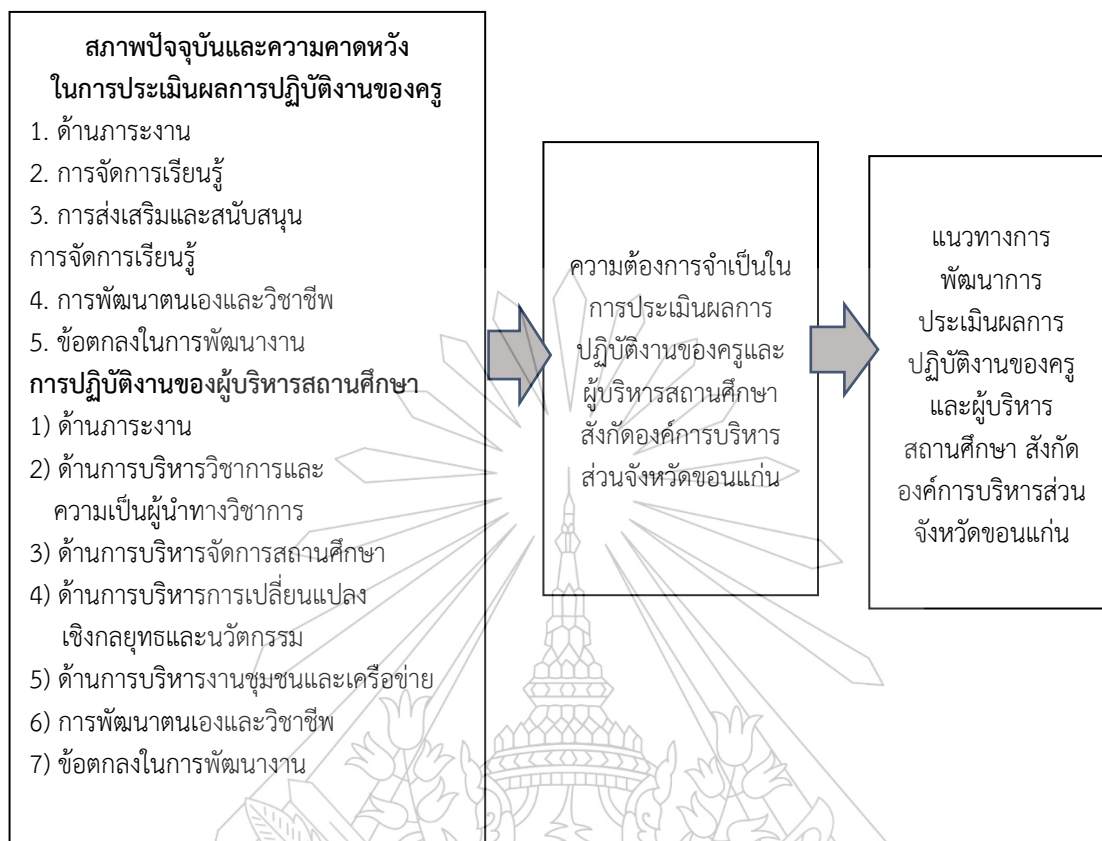
Grissom และคณะ (2021) ได้สรุปไว้ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนผ่านการบริหารบุคลากร การนิเทศการสอน และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนั้น ระบบการประเมินผู้บริหารควรสะท้อนทั้งผลลัพธ์และกระบวนการ เช่น การตั้งเป้าหมาย การร่วมมือ และการใช้ข้อมูลเชิงหลักฐานในการตัดสินใจ พร้อมทั้งมีการฝึกอบรมผู้ประเมินอย่างเป็นระบบในมุมมองของการเตรียมความพร้อมของครู งานวิจัย *Preparing Teacher Candidates to Assess for Learning* (2024) พบว่าครูฝึกหัดส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการประเมินผลการเรียนรู้และการเชื่อมโยงข้อมูลประเมินกับการปรับการสอน จึงควรเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินตั้งแต่ระดับการผลิตครู เพื่อให้ครูรุ่นใหม่มีทักษะทั้งเชิงเทคนิคและการสะท้อนคิด

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาชี้ให้เห็นว่าระบบการประเมินไม่ควรถูกใช้เพื่อวัดความรับผิดชอบเพียงอย่างเดียว แต่ควรมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพและยกระดับคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่อง การประเมินที่มีประสิทธิภาพสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครู ช่วยให้ครูสามารถจัดการเวลาและวางแผนการสอนตามวัตถุประสงค์ของบทเรียนได้ดีขึ้น การให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอและการกำหนดเป้าหมายช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ระบบการประเมินควรครอบคลุมทั้งสิ่งที่ประเมิน วิธีการประเมิน และผู้ประเมิน พร้อมทั้งสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและผู้เชี่ยวชาญภายนอก เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความโปร่งใส การฝึกอบรมผู้ประเมินให้มีทักษะในการลดอคติและเข้าใจบริบททางวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญ ระบบการประเมินที่สมดุลระหว่างการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาครูสามารถยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูและผู้บริหารอย่างแท้จริง

2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งได้มาจากทฤษฎีแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ก.พ. (2562), พิมพ์พรรณ ปัญญาวงศ์ (2561), Robbins และ Coulter (2018), ประวิต เอรารวรรณ์ (2564), John Terra (2024), นรวิทย์ ผืนเขียว (2564), Armstrong (2014), Cascio (2016) และสำนักงาน ก.ค.ศ. (2552, 2565) สรุปองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาระงาน 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 4) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ 5) ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทาย และสรุปองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ภาระงาน 2) การบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารจัดการสถานศึกษา 4) การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 5) การบริหารงานชุมชนและเครือข่าย 6) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ 7) ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทาย

โดยผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย **กลุ่มเป้าหมาย** คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 20 คน จากโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นจำนวน 20 โรงเรียนเป็นกลุ่มผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก จึงเลือกกลุ่มทั้งหมดโดยใช้วิธีเจาะจง (Purposive Sampling)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 220 คน ประชากรที่เป็นครูจาก 20 โรงเรียน ทั้งหมด 517 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (1970) เพื่อคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากเป็นสูตรที่เหมาะสมกับประชากรที่ทราบจำนวนแน่นอน และผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิ (Stratification) ผู้วิจัยได้แบ่งประชากรครูทั้งหมด 517 คน ออกเป็น 3 กลุ่ม (Strata) โดยใช้ "ขนาดของโรงเรียน" เป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิได้แก่

- ชั้นภูมิที่ 1 ครูจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 108 คน
- ชั้นภูมิที่ 2 ครูจากโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 163 คน
- ชั้นภูมิที่ 3 ครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 246 คน

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ (Sample Allocation) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ โดยใช้วิธีการจัดสรรตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิให้เป็นไปตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในชั้นภูมินั้นๆ เทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรในแต่ละกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 หลังจากกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละชั้นภูมิได้แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างประชากรในแต่ละชั้นภูมิตามจำนวนที่กำหนดในตารางที่ 3.1 และ 3.2

ตารางที่ 3.1 การจัดสรรขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

ขนาด โรงเรียน	จำนวน โรงเรียน (แห่ง)	จำนวนครุรวม (คน)	สัดส่วนที่ได้ (ร้อยละ)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
เล็ก	9	108	20.89	46
กลาง	8	163	31.53	69
ใหญ่	3	246	47.59	105
รวม	20	517	100	220

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จากสถานศึกษา
ในสังกัด 20 แห่ง

สถานศึกษา	ประชากรครู (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง	สถานศึกษา	ประชากรครู (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง
เมืองพลพิทยาคม	133	63	โคกสูง ประชาสรรค์	10	5
บ้านหนองเสี้ยว	16	8	โนนหันวิทยายน	43	22
บ้านคูขาด	15	8	สีชมพูศึกษา	70	36
แท่นศิลาทิพย์ ศึกษา	12		มัธยมหนองเขียด	19	10
ศรีเสมาฯ	17	9	พระยืนวิทยาคาร	25	13
พิศาลปัญญวิทยา	24	12	เปรมติณสูลานนท์	14	7
ข้าสูงพิทยาคม	21	11	นาจิววิทยาสรรค์	21	11
พระธาตุขามแก่น พิทยาลัย	12	6	ชัยสมบุญ พิทยาลัย	13	7
หนองโน ประชาสรรค์	20	10	โนนโพธิ์ศรี วิทยาคม	14	7
พัวดีพิทยาคม	11	6	บ้านบะแค	7	4

ข้อมูลบุคลากรในสถานศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2568)
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น สายผู้สอน จากโรงเรียนในสังกัด 20 โรงเรียน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งมี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่

1. เพศ
 - 1) ชาย
 - 2) หญิง
2. การศึกษาสูงสุด
 - 1) ปริญญาตรี
 - 2) ปริญญาโท
 - 3) ปริญญาเอก
3. ประสบการณ์การทำงาน
 - 1) น้อยกว่า 5 ปี
 - 2) 5-10 ปี
 - 3) มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 2 ส่วน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด และจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นและการประเมินวิทยฐานะ ผู้วิจัยได้ประเด็นในการสำรวจความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้แก่

- 1) ตำแหน่งครู ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านภาระงานตามเกณฑ์ที่ ก.จ.กำหนด 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ส่วนที่ 2 ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน

- 2) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงาน ตามที่ ก.จ.กำหนด มี 6 ด้าน คือ 1) ด้านภาระงานตามเกณฑ์ที่ ก.จ.กำหนด 2) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 4) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 5) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และ 6) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ส่วนที่ 2 คือ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

- 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง

- ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับน้อยที่สุด
- 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ระดับ 5 หมายถึง มีความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง มีความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง มีความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามและสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert ได้แบบสอบถามจำนวน 2 ชุด ประกอบด้วย

1) แบบสอบถามตำแหน่งครู ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านภาระงานตามเกณฑ์ที่ ก.จ.กำหนด 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และส่วนที่ 2 ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน

2) แบบสอบถามตำแหน่งตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงาน ตามที่ ก.จ.กำหนด มี 6 ด้าน คือ 1) ด้านภาระงานตามเกณฑ์ที่ ก.จ.กำหนด 2) ด้านการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 4) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 5) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และ 6) ด้านการพัฒนาตนเองและ ส่วนที่ 2 ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

3.3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.3.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.3.5 ขออนุญาตเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1) ศึกษาวิเคราะห์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

2) ผู้บริหารสถานศึกษานางค์องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา

3) ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ และเป็นผู้มีประสบการณ์ในด้านการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบของแบบสอบถาม (Format) การใช้ภาษา (Wording) ให้เหมาะสมถูกต้องโดยมีเกณฑ์ให้คะแนนรายข้อดังนี้

- +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

จากนั้นนำผลการประเมินที่ได้มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence: IOC) โดยแบบสอบถามทั้งสองชุด มีผลการประเมินตั้งแต่ 0.67 - 1.00 และมีการปรับจำนวนข้อคำถามของครูจาก 33 ข้อเป็น 37 ข้อ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย จำนวน 30 ชุด

3.3.7 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับของครู เท่ากับ 0.912 และแบบสอบถามทั้งฉบับของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.916 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ทั้งสองฉบับ

3.3.8 จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

3.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน ให้ออกหนังสือขอย้ายไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบ Online โดยใช้ Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.3 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.4.3.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

3.4.3.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีการแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

1) เกณฑ์ที่ กำหนดและมีการแปลความหมายของคะแนนการประเมินสภาพปัจจุบัน

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

2) เกณฑ์ที่ กำหนดและมีการแปลความหมายของคะแนนการประเมินความคาดหวัง

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางค่าความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์สภาพที่คาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.4 สถิติที่ใช้ทดสอบความต้องการจำเป็นในการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น คือ คำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ใช้สูตรดังนี้

$$PNI_{modified} = \frac{(I - D)}{D}$$

โดย I (Importance) หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง

D (Degree of Success) หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

สำหรับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย โดยการแปลผลใช้เกณฑ์ของ สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้แก่

ค่า $PNI > 0.30$ หมายความว่ามีความต้องการจำเป็นสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ค่า $0.20 < PNI \leq 0.30$ หมายความว่ามีความต้องการจำเป็นปานกลาง ควรพัฒนา

ค่า $0.10 < PNI \leq 0.20$ หมายความว่ามีความต้องการจำเป็นต่ำ พัฒนาตามความเหมาะสม

ค่า $PNI \leq 0.10$ หมายความว่ามีความต้องการจำเป็นต่ำมาก คงสถานะปัจจุบัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ 4 ข้อ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 3) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 4) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าตอบแบบสอบถามผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 220 คน และ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 20 คน ซึ่งได้ข้อมูลตอบกลับของครู จำนวน 184 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.64 และ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นรวบรวมข้อมูลที่ได้ดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับการหาคำตอบตามวัตถุประสงค์และคำถามการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
- 4.4 ผลศึกษาความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
- 4.5 ผลการศึกษาศึกษาความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
- 4.6 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่สอดคล้องตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนคนของกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูและ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง สภาพที่คาดหวัง (Importance)

D หมายถึง สภาพปัจจุบัน (Degree of success)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานะผู้ตอบแบบสอบถามแสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 184) ของกลุ่มตัวอย่าง ครู

สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	59	32.07
	หญิง	125	67.93
2. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	120	65.22
	ปริญญาโท	64	34.78
3. ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5	2.72
	มากกว่า 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	23	12.5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	156	84.78

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 67.93 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32.07 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่คือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.22 ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 34.78 และมีประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 84.78 รองลงมา คือมากกว่า 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.5 และ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.72

ตารางที่ 4.2 สถานะผู้ตอบแบบสอบถามแสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 20) ของกลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา

สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	4	20.00
	หญิง	16	80.00
2. ระดับการศึกษา	ปริญญาโท	16	80.00
	ปริญญาเอก	4	20.00
3. ประสบการณ์การทำงาน	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	20	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 80.00 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่คือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 80.00 ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 100.00

4.3 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.3 – 4.4

ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	n = 184		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านภาระงาน	4.10	1.03	มาก
ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	3.48	0.97	ปานกลาง
ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้	3.13	0.91	ปานกลาง
ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน	3.09	1.02	ปานกลาง
ด้านการจัดการเรียนรู้	2.96	0.87	ปานกลาง
โดยรวม	3.35	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$, S.D.=0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาระงาน ($\bar{X}=4.10$, S.D.=1.03) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.97) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.13$, S.D.= 0.91) ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน($\bar{X}=3.09$, S.D.=1.02) และด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}= 2.96$, S.D.=0.87) อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	n = 20		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านภาระงาน	3.80	0.97	มาก
ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย	3.50	0.52	ปานกลาง
ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน	3.49	0.66	ปานกลาง
ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.39	0.72	ปานกลาง
ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.10	0.38	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	3.00	0.25	ปานกลาง
ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	2.97	0.20	ปานกลาง
โดยรวม	3.32	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาระงาน ($\bar{X}=3.80$, S.D.= 0.97) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ($\bar{X}=3.50$, S.D.= 0.52) ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.66) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X}=3.39$, S.D.= 0.72) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X}= 3.10$, S.D.=0.38) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X}= 3.00$, S.D.=0. 0.25) และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ($\bar{X}=2.97$, S.D.= 0.20) อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ตามลำดับ

4.4 ผลการศึกษาความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.5 – 4.6

ตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	n = 184		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้	4.71	0.54	มากที่สุด
ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน	4.69	0.56	มากที่สุด
ด้านการจัดการเรียนรู้	4.66	0.56	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.66	0.55	มากที่สุด
ด้านภาระงาน	4.04	0.99	มาก
โดยรวม	4.55	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคาดหวังสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.71$, S.D.= 0.54) รองลงมา คือ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน ($\bar{X}=4.69$, S.D.= 0.56) ตามมาด้วย ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.56) และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X}=4.66$, S.D.= 0.56) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ และ ด้านภาระงาน ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.99) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	n = 20		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านภาระงาน	4.89	0.21	มากที่สุด
ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.89	0.27	มากที่สุด
ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย	4.82	0.31	มากที่สุด
ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	4.79	0.51	มากที่สุด
ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.70	0.51	มากที่สุด
ข้อตกลงในการพัฒนางาน	4.70	0.41	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.67	0.44	มากที่สุด
โดยรวม	4.78	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่าความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.78$, $S.D.=0.38$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านภาระงาน ($\bar{X}=4.89$, $S.D.=0.21$) และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X}=4.89$, $S.D.=0.27$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ($\bar{X}=4.82$, $S.D.=0.31$) ด้านเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ($\bar{X}=4.79$, $S.D.=0.51$) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X}=4.70$, $S.D.=0.51$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน ($\bar{X}=4.70$, $S.D.=0.41$) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X}=4.67$, $S.D.=0.44$)

4.5 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยใช้สูตรการหาค่า $PNI_{modified}$ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.7 – 4.8

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ความต้องการจำเป็นของการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของครู	n = 184		PNI _{modified}
	D	I	
ด้านการจัดการเรียนรู้	2.96	4.66	0.574
ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน	3.09	4.69	0.519
ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้	3.13	4.71	0.504
ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	3.48	4.66	0.339
ด้านภาระงาน	4.10	4.04	-0.010
โดยรวม	3.35	4.55	0.358

จากตารางที่ 4.7 แสดงความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวม เท่ากับ 0.358 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.574) รองลงมา คือ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน (PNI_{modified} = 0.519) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ (PNI_{modified} = 0.504) ตามมาด้วย ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (PNI_{modified} = 0.339) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านภาระงาน (PNI_{modified} = -0.010)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 20		PNI _{modified}
	D	I	
ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	2.97	4.79	0.615
ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.10	4.89	0.574
ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	3.00	4.67	0.558
ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.39	4.70	0.389
ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย	3.50	4.82	0.376
ข้อตกลงในการพัฒนางาน	3.49	4.70	0.344
ด้านภาระงาน	3.80	4.89	0.286
โดยรวม	3.32	4.78	0.439

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีดัชนีความต้องการจำเป็นในภาพรวม เท่ากับ 0.439 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified} = 0.615$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.574$) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.558$) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ($PNI_{modified} = 0.389$) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ($PNI_{modified} = 0.376$) ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน ($PNI_{modified} = 0.344$) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านภาระงาน ($PNI_{modified} = 0.286$)

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดการเรียนรู้

รายการ	D		I		$PNI_{modified}$
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่ครูใช้ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิด การเรียนรู้ด้วยตนเองและการพัฒนาทักษะของผู้เรียน	2.77	0.84	4.65	0.54	0.682
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้	2.78	0.82	4.62	0.57	0.663
การสร้างหรือเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน	2.84	0.89	4.72	0.47	0.662
การศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.79	0.90	4.63	0.54	0.661
การสร้างหรือเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน	2.85	0.82	4.74	0.46	0.661
การอบรมบ่มนิสัยผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างเหมาะสม	2.87	0.90	4.73	0.53	0.650
การนำผลที่ได้ไปใช้แก้ไขปัญหา ปรับปรุง หรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน	2.86	0.90	4.67	0.50	0.635

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

รายการ	D		I		PNI _{modified}
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	2.86	0.89	4.66	0.54	0.626
การใช้หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.87	0.83	4.65	0.64	0.619
การนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	2.93	0.94	4.64	0.54	0.580
การวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.98	0.84	4.66	0.52	0.566
การส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ ทักษะ และการเรียนรู้ได้ตามเป้าหมายของหลักสูตร	3.05	0.82	4.74	0.52	0.552
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน	2.97	0.74	4.59	0.63	0.545
รายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานตามหลักสูตร	3.03	0.80	4.67	0.58	0.542
การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.06	0.95	4.68	0.55	0.531
การนำหลักสูตรที่ปรับปรุงยุคแล้วไปใช้แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.04	0.90	4.54	0.73	0.494
การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้เรียน	3.14	0.88	4.66	0.53	0.483
การพัฒนาและปรับปรุงยุคหลักสูตรเพื่อรองรับความแตกต่างของผู้เรียนและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้	3.09	0.90	4.58	0.59	0.482
การจัดบรรยากาศการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน	3.12	0.92	4.61	0.63	0.479
การจัดทำและพัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ตามหลักสูตร และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและผู้เรียน	3.16	0.88	4.64	0.48	0.467
รวม	2.96	0.87	4.66	0.56	0.574

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดการเรียนรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นใน

ภาพรวม เท่ากับ 0.574 ซึ่งเมื่อแปลผลตามเกณฑ์ของสุวิมล ว่องวาณิช (2558) พบว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน ($PNI > 0.30$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับที่ 1 คือ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่ครูใช้ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิด การเรียนรู้ด้วยตนเองและการพัฒนาทักษะของผู้เรียน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified} = 0.682$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 2 คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.663$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 3 คือ การสร้างหรือเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.662$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 4 คือ การศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.661$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 5 คือ การสร้างหรือเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.661$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 6 คือ การอบรมบ่มนิสัยผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.650$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 7 คือ การนำผลที่ได้ไปใช้แก้ไขปัญหา ปรับปรุง หรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.635$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 8 คือ การนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.626$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 9 คือ การใช้หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.619$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 10 คือ การนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.580$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 11 คือ การวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{modified} = 0.566$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 12 คือ การส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ ทักษะ และการเรียนรู้ได้ตามเป้าหมายของหลักสูตร ($PNI_{modified} = 0.552$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 13 คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.545$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 14 คือ รายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานตามหลักสูตร ($PNI_{modified} = 0.542$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 15 คือ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.531$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 16 คือ การนำหลักสูตรที่ปรับประยุกต์แล้วไปใช้แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.494$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 17 คือ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.483$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 18 คือ การพัฒนาและปรับประยุกต์หลักสูตรเพื่อรองรับความแตกต่างของผู้เรียนและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.482$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 19 คือ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.479$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน และอันดับที่ 20 คือ การจัดทำและ

พัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ตามหลักสูตร และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.467$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน

รายการ	D		I		PNI_{modified}
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การดำเนินงานประเด็นท้าทายครบถ้วนและตรงตาม ระยะเวลาที่กำหนดในข้อตกลง	3.10	1.02	4.71	0.53	0.517
ผลดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพและสะท้อน พัฒนาการของผู้เรียนอย่างชัดเจน	3.62	1.02	4.63	0.54	0.278
ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณตามที่ กำหนด และตรวจสอบได้	3.73	1.03	4.66	0.61	0.249
รวม	3.09	1.02	4.69	0.56	0.519

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน มีดัชนีความต้องการจำเป็น ในภาพรวม เท่ากับ 0.519 ซึ่งเมื่อแปลผลตามเกณฑ์ของสุวิมล ว่องวาณิช (2558) พบว่ามีความ ต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน ($PNI > 0.30$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับที่ 1 คือ การดำเนินงานประเด็น ท้าทายครบถ้วนและตรงตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อตกลง ($PNI_{\text{modified}} = 0.517$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 2 คือ ผลดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพและสะท้อน พัฒนาการของผู้เรียนอย่างชัดเจน ($PNI_{\text{modified}} = 0.278$) อยู่ในระดับปานกลาง ควรพัฒนา และอันดับ ที่ 3 คือ ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณตามที่กำหนด และตรวจสอบได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.249$) อยู่ในระดับปานกลาง ควรพัฒนา

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการ
เรียนรู้

รายการ	D		I		PNI _{modified}
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนอย่างเหมาะสม	3.00	0.96	4.67	0.58	0.556
การมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิ เคราะห์ และ/หรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	3.04	0.99	4.72	0.51	0.550
การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ผู้เรียน	3.09	0.83	4.75	0.45	0.536
การใช้ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลในการดูแล ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาผู้เรียน	3.15	0.88	4.73	0.49	0.503
การประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนา และช่วยเหลือผู้เรียน	3.21	0.89	4.72	0.59	0.471
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทางวิชาการและงาน อื่น ๆ ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.22	0.95	4.71	0.54	0.462
การจัดทำและใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและ รายวิชาให้เป็นปัจจุบัน	3.19	0.82	4.66	0.61	0.460
รวม	3.13	0.91	4.71	0.54	0.504

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีดัชนี
ความต้องการจำเป็นในภาพรวม เท่ากับ 0.504 ซึ่งเมื่อแปลผลตามเกณฑ์ของสุริมล ว่องวานิช (2558)
พบว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน (PNI > 0.30) เมื่อพิจารณา
เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับที่ 1 คือ การนำข้อมูล
สารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม (PNI_{modified} = 0.556) อยู่ในระดับสูง
ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 2 คือ การมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิเคราะห์
และ/หรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน (PNI_{modified} = 0.550) อยู่ใน
ระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 3 คือ การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการแก้ไขปัญหา
ผู้เรียน (PNI_{modified} = 0.536) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 4 คือ การใช้ข้อมูล
ผู้เรียนรายบุคคลในการดูแล ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาผู้เรียน (PNI_{modified} = 0.503) อยู่ในระดับสูง
ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 5 คือ การประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและ
ช่วยเหลือผู้เรียน (PNI_{modified} = 0.471) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 6 คือ การมี

ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{\text{modified}} = 0.462$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน และอันดับที่ 7 คือ การจัดทำและใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาให้เป็นปัจจุบัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.460$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

รายการ	D		I		PNI_{modified}
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การนำความรู้และทักษะจากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	2.92	1.02	4.64	0.61	0.587
การพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง	3.02	0.92	4.73	0.50	0.568
การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.09	0.90	4.74	0.51	0.533
การนำความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียน	3.24	1.02	4.68	0.57	0.446
รวม	3.48	0.97	4.66	0.55	0.339

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีดัชนีความต้องการจำเป็นในภาพรวม เท่ากับ 0.339 ซึ่งเมื่อแปลผลตามเกณฑ์ของสุวิมล ว่องวาณิช (2558) พบว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน ($PNI > 0.30$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับที่ 1 คือ การนำความรู้และทักษะจากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.587$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 2 คือ การพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.568$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 3 คือ การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.533$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน และอันดับที่ 4 คือ การนำความรู้ความสามารถ และทักษะจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.446$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านภาระงาน

รายการ	D		I		PNI _{modified}
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน ไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์	4.19	0.99	4.13	0.96	-0.010
จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานรวม (งานสอน + งานตาม ภาระงานอื่น)ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	4.00	1.06	3.94	1.03	-0.015
รวม	4.10	1.03	4.04	0.99	-0.010

จากตารางที่ 4.13 พบว่าความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านภาระงาน มีดัชนีความต้องการจำเป็นในภาพรวม
เท่ากับ -0.010 ซึ่งเมื่อแปลผลตามเกณฑ์ของสุริยล ว่องวานิช (2558) พบว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่
ในระดับต่ำมาก ควรคงสถานะปัจจุบัน ($PNI \leq 0.10$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความ
ต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับที่ 1 คือ จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอนไม่ต่ำกว่า
12 ชั่วโมง/สัปดาห์ ($PNI_{modified} = -0.010$) อยู่ในระดับต่ำมาก ควรคงสถานะปัจจุบัน และอันดับที่
2 คือ จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานรวม (งานสอน + งานตามภาระงานอื่น) ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อ
สัปดาห์ ($PNI_{modified} = -0.015$) อยู่ในระดับต่ำมาก ควรคงสถานะปัจจุบัน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารการ
เปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

รายการ	D		I		PNI _{modified}
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การสร้างหรือการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน อย่างเป็นรูปธรรม	2.96	0.21	4.91	0.82	0.662
การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการในการ ใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร เพื่อพัฒนา สถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม	2.91	0.29	4.78	0.41	0.642

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

รายการ	D		I		PNI _{modified}
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การนำเครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารไปใช้จริง โดยคำนึงถึงประโยชน์ ความคุ้มค่า และสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด	3.00	0.00	4.78	0.41	0.594
การส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	3.00	0.30	4.70	0.41	0.565
รวม	2.97	0.20	4.79	0.51	0.615

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีดัชนีความต้องการจำเป็นในภาพรวม เท่ากับ 0.615 ซึ่งเมื่อแปลผลตามเกณฑ์ของสุวิมล ว่องวาณิช (2558) พบว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน ($PNI > 0.30$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับที่ 1 คือ การสร้างหรือการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ($PNI_{modified} = 0.662$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 2 คือ การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการในการใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.642$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 3 คือ การนำเครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารไปใช้จริง โดยคำนึงถึงประโยชน์ ความคุ้มค่า และสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ($PNI_{modified} = 0.594$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน และอันดับที่ 4 คือ การส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ($PNI_{modified} = 0.565$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหาร
จัดการสถานศึกษา

รายการ	D		I		PNI _{modified}
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
สถานศึกษามีการจัดระบบและดำเนินงานดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	2.87	0.46	4.91	0.31	0.712
สถานศึกษาส่งเสริมโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	2.96	0.21	4.78	0.41	0.618
การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	3.04	0.21	4.91	0.00	0.614
การวางแผนและดำเนินงานด้านการบริหารกิจการผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และมีการมีส่วนร่วมของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองอย่างเหมาะสม	3.22	0.52	4.91	0.31	0.527
การติดตาม ประเมินผล รายงานผล และนำผลการดำเนินงานด้านกิจการผู้เรียนไปปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	3.43	0.51	4.91	0.31	0.430
รวม	3.10	0.38	4.89	0.27	0.574

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา
มีดัชนีความต้องการจำเป็นในภาพรวม เท่ากับ 0.574 ซึ่งเมื่อแปลผลตามเกณฑ์ของสุวิมล ว่องวานิช
(2558) พบว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน ($PNI > 0.30$) เมื่อพิจารณา
เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับที่ 1 คือ สถานศึกษา
มีการจัดระบบและดำเนินงานดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ
($PNI_{modified} = 0.712$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 2 คือ สถานศึกษาส่งเสริม
โอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.618$)
อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 3 คือ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตาม
กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ($PNI_{modified} = 0.614$)
อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 4 คือ การวางแผนและดำเนินงานด้านการบริหาร
กิจการผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และมีการมีส่วนร่วมของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองอย่าง
เหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.527$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน และอันดับที่ 5 คือ

การติดตาม ประเมินผล รายงานผล และนำผลการดำเนินงานด้านกิจการผู้เรียนไปปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.430$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

รายการ	D		I		PNI_{modified}
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา	3.00	0.00	4.78	0.41	0.594
การนำความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้อย่างจริงจังในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร	3.35	0.78	4.78	0.41	0.429
การมีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานสถานศึกษา	3.74	0.81	5.00	0.00	0.337
การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้ความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมทางการบริหาร และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.91	0.51	4.70	0.41	0.200
รวม	3.50	0.52	4.82	0.31	0.376

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีดัชนีความต้องการจำเป็นในภาพรวม เท่ากับ 0.376 ซึ่งเมื่อแปลผลตามเกณฑ์ของสุวิมล ว่องวานิช (2558) พบว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน ($PNI > 0.30$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับที่ 1 คือ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.594$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 2 คือ การนำความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้อย่างจริงจังในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร ($PNI_{\text{modified}} = 0.429$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 3 คือ การมีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.337$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน และ อันดับที่ 4 คือ การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้ความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมทางการ

บริหาร และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.200$) อยู่ในระดับปานกลาง ควรพัฒนา

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

รายการ	D		I		PNI_{modified}
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู พร้อมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	3.04	0.56	4.70	0.47	0.543
การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลหรือปัญหาในการจัดการเรียนรู้ และนำผลไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	3.22	0.42	4.70	0.41	0.459
สถานศึกษามีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	3.09	0.42	4.48	0.51	0.451
การติดตาม ประเมินผล และนำผลการรายงานไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.30	0.56	4.70	0.47	0.421
การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนพัฒนาหรือใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้อย่างเหมาะสม	3.35	0.71	4.70	0.47	0.403
การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	3.39	0.84	4.74	0.83	0.397
การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.43	0.90	4.74	0.83	0.380

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

รายการ	D		I		PNI _{modified}
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การส่งเสริมให้ครูมีการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล					
การเรียนรู้ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนา	3.39	0.72	4.61	0.47	0.359
กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง มีกระบวนการพัฒนา					
มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ถูกต้อง และ	3.52	0.85	4.70	0.47	0.333
ดำเนินงานตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้					
การส่งเสริมให้ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้					
วิเคราะห์ผู้เรียน และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่	3.65	1.03	4.78	0.41	0.310
เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างเหมาะสม					
การจัดทำแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน					
ที่สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการจำเป็น	3.87	0.87	4.91	0.31	0.270
รวม	3.39	0.72	4.70	0.51	0.389

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีดัชนีความต้องการจำเป็นในภาพรวม เท่ากับ 0.389 ซึ่งเมื่อแปลผลตามเกณฑ์ของสุริมล ก่องวานิช (2558) พบว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน ($PNI > 0.30$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับที่ 1 คือ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู พร้อมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.543$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 2 คือ การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลหรือปัญหาในการจัดการเรียนรู้ และนำผลไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.459$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 3 คือ สถานศึกษามีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ($PNI_{modified} = 0.451$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 4 คือ การติดตาม ประเมินผล และนำผลการรายงานไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.421$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 5 คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนพัฒนาหรือใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ และการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.403$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 6 คือ สถานศึกษานำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.397$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 7 คือ สถานศึกษาจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง

และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.380$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 8 คือ การส่งเสริมให้ครูมีการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.359$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 9 คือ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง มีกระบวนการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ถูกต้อง และดำเนินงานตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.333$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 10 คือ การส่งเสริมให้ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ผู้เรียน และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.310$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน และอันดับที่ 11 คือ การจัดทำพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการจำเป็น ($PNI_{\text{modified}} = 0.270$) อยู่ในระดับปานกลาง ควรพัฒนา

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย

รายการ	D		I		PNI_{modified}
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การจัดระบบการให้บริการและประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบ	2.91	0.29	4.70	0.41	0.612
การนำเครือข่ายความร่วมมือมาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม	3.00	0.30	4.70	0.41	0.565
การสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.04	0.21	4.70	0.47	0.543
การบริการด้านวิชาการและกิจกรรมจิตอาสา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.04	0.21	4.61	0.47	0.514
รวม	3.00	0.25	4.67	0.44	0.558

จากตารางที่ 4.18 พบว่าความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย มีดัชนีความต้องการจำเป็นในภาพรวม เท่ากับ 0.558 ซึ่งเมื่อแปลผลตามเกณฑ์ของสุวิมล ว่องวาณิช (2558) พบว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน ($PNI > 0.30$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับที่ 1

คือ การจัดระบบการให้บริการและประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบ ($PNI_{\text{modified}} = 0.612$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 2 คือ การนำเครือข่ายความร่วมมือมาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.565$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 3 คือ การสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.543$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน และอันดับที่ 4 คือ การบริการด้านวิชาการและกิจกรรมจิตอาสา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและวัฒนธรรมท้องถิ่น ($PNI_{\text{modified}} = 0.514$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน

รายการ	D		I		PNI_{modified}
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัด (KPIs) ที่กำหนดไว้ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.43	0.73	4.70	0.41	0.367
ผลดำเนินงานของบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณตามที่กำหนด และตรวจสอบได้	3.48	0.67	4.70	0.41	0.350
ผลดำเนินงานของบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพและสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างชัดเจน	3.57	0.59	4.70	0.41	0.317
รวม	3.49	0.66	4.70	0.41	0.344

จากตารางที่ 4.19 พบว่าความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน มีดัชนีความต้องการจำเป็นในภาพรวม เท่ากับ 0.344 ซึ่งเมื่อแปลผลตามเกณฑ์ของสุริมล ว่องวานิช (2558) พบว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน ($PNI > 0.30$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับที่ 1 คือ การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัด (KPIs) ที่กำหนดไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ($PNI_{\text{modified}} = 0.367$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน อันดับที่ 2 คือ ผลดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณตามที่กำหนด และตรวจสอบได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.350$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน และอันดับที่ 3 คือ ผลดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพและสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างชัดเจน ($PNI_{\text{modified}} = 0.317$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านภาระงาน

รายการ	D		I		PNI _{modified}
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การปฏิบัติภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบที่ ก.จ. กำหนด	3.57	1.12	5.00	0.00	0.402
การปฏิบัติการสอนหรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.04	0.82	4.78	0.41	0.183
รวม	3.80	0.97	4.89	0.21	0.286

จากตารางที่ 4.20 พบว่าความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านภาระงาน มีดัชนีความต้องการจำเป็นในภาพรวม เท่ากับ 0.286 ซึ่งเมื่อแปลผลตามเกณฑ์ของสุวิมล ว่องวานิช (2558) พบว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับปานกลาง ควรพัฒนา ($0.20 < \text{PNI} \leq 0.30$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับที่ 1 คือ การปฏิบัติภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบที่ ก.จ. กำหนด ($\text{PNI}_{\text{modified}} = 0.402$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน และอันดับที่ 2 คือ การปฏิบัติการสอนหรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนตามเกณฑ์ที่กำหนด ($\text{PNI}_{\text{modified}} = 0.183$) อยู่ในระดับต่ำ พัฒนาตามความเหมาะสม

4.6 แนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

4.6.1 แนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่ามีด้านที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน ($\text{PNI} > 0.30$) จำนวน 4 ด้าน เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\text{PNI}_{\text{modified}} = 0.574$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า รายการที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูงเรียงตามลำดับ ได้แก่ สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่ครูใช้ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิด การเรียนรู้ด้วยตนเองและการพัฒนาทักษะของผู้เรียน ($\text{PNI}_{\text{modified}} = 0.682$) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ ($\text{PNI}_{\text{modified}} = 0.663$) การสร้างหรือเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน ($\text{PNI}_{\text{modified}} = 0.662$) การศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ปัญหาหรือ

ความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.661$) การอบรมบ่มนิสัยผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.650$) การนำผลที่ได้ไปใช้แก้ไขปัญหา ปรับปรุง หรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.635$) การนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.626$) การใช้หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหา การเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.619$) การนำผลการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.580$) การวางแผนและออกแบบการ จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{modified} = 0.566$) การส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ ทักษะ และการเรียนรู้ได้ตามเป้าหมายของหลักสูตร ($PNI_{modified} = 0.552$) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.545$) รายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานตามหลักสูตร ($PNI_{modified} = 0.542$) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.531$) การนำหลักสูตรที่ปรับปรุงยุคแล้วไปใช้แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.494$) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.483$) การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อรองรับความแตกต่างของผู้เรียนและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.482$) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.479$) และการจัดทำและพัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ตามหลักสูตร และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.467$) ซึ่งทุกรายการอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มี ความสามารถในการสร้างหรือเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิดและ การเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนเป็นลำดับแรก โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการผลิตและการใช้สื่อ ดิจิทัล แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ควบคู่กับการพัฒนาทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล ตลอดจนการนำผลการ ประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรจัดตั้งชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในทุกสถานศึกษา และพัฒนาระบบนิเทศภายในที่เน้นการให้ข้อมูล ป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ

ด้านที่ 2 ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน ($PNI_{modified} = 0.519$) อยู่ในระดับสูง ต้องการ พัฒนาเร่งด่วน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า รายการที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูง ได้แก่ การ ดำเนินงานประเด็นท้าทายครบถ้วนและตรงตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อตกลง ($PNI_{modified} = 0.517$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน ส่วนผลดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพและสะท้อน พัฒนาการของผู้เรียนอย่างชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.278$) และผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิง ปริมาณตามที่กำหนดและตรวจสอบได้ ($PNI_{modified} = 0.249$) อยู่ในระดับปานกลาง ควรพัฒนา

ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการกำกับติดตามและรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามข้อตกลงการพัฒนางาน (PA) อย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีการนิเทศ ติดตาม และให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูระหว่างปีการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะครูในการกำหนดประเด็นท้าทายและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ด้านที่ 3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.504$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ารายการที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูงเรียงตามลำดับ ได้แก่ การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.556$) การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครี้อย่าง และ/หรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.550$) การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการแก้ไขปัญหาผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.536$) การใช้ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลในการดูแล ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.503$) การประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.471$) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{modified} = 0.462$) และการจัดทำและใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาให้เป็นปัจจุบัน ($PNI_{modified} = 0.460$) ซึ่งทุกรายการอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบสารสนเทศนักเรียนรายบุคคลที่ครูสามารถเข้าถึงและนำไปใช้วางแผนพัฒนาผู้เรียนได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการจัดอบรมการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนแก้ไขปัญหาผู้เรียน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในทุกสถานศึกษา

ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.339$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า รายการที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูงเรียงตามลำดับ ได้แก่ การนำความรู้และทักษะจากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.587$) การพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.568$) การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.533$) และการนำความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.446$) ซึ่งทุกรายการอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ควรมุ่งเน้นการจัดทำแผนพัฒนาครูรายบุคคล (Individual Development Plan) ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูแต่ละคน สนับสนุนงบประมาณและโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างเพียงพอ จัดตั้งและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในทุกสถานศึกษา พร้อมทั้งกำหนดให้การนำผลการพัฒนาตนเองไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

4.6.2 แนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่ามีด้านที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูงต้องการพัฒนาเร่งด่วน ($PNI > 0.30$) จำนวน 6 ด้าน เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ($PNI_{modified} = 0.615$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ารายการที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูงเรียงตามลำดับ ได้แก่ การสร้างหรือการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ($PNI_{modified} = 0.662$) การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการในการใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.642$) การนำเครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารไปใช้จริง โดยคำนึงถึงประโยชน์ ความคุ้มค่า และสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ($PNI_{modified} = 0.594$) และการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ($PNI_{modified} = 0.565$) ซึ่งทุกรายการอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ควรมุ่งเน้นการจัดอบรมผู้บริหารด้านการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมทางการบริหาร การจัดอบรมการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการบริหารด้วยนวัตกรรม การสนับสนุนให้ผู้บริหารศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านนวัตกรรมทางการบริหาร รวมทั้งพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนร่วมขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

ด้านที่ 2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.574$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล รายการที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูงเรียงตามลำดับ ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดระบบและดำเนินงานดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ($PNI_{modified} = 0.712$) สถานศึกษาส่งเสริมโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.618$) การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ($PNI_{modified} = 0.614$) การวางแผนและดำเนินงานด้านการบริหารกิจการผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และมีการมีส่วนร่วมของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองอย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.527$) และการติดตาม ประเมินผล รายงานผล และนำผลการดำเนินงานด้านกิจการผู้เรียนไปปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.430$) ซึ่งทุกรายการอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นการจัดอบรมผู้บริหารด้านการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน การพัฒนาระบบสารสนเทศนักเรียนที่เอื้อต่อการดูแลช่วยเหลืออย่างทันทั่วถึง การจัด

อบรมด้านกฎหมายการศึกษาและหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งพัฒนาระบบการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำได้อย่างเป็นรูปธรรม

ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ($PNI_{modified} = 0.558$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ารายการที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูงเรียงตามลำดับ ได้แก่ การจัดระบบการให้บริการและประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบ ($PNI_{modified} = 0.612$) การนำเครือข่ายความร่วมมือมาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ($PNI_{modified} = 0.565$) การสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.543$) และการบริการด้านวิชาการและกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและวัฒนธรรมท้องถิ่น ($PNI_{modified} = 0.514$) ซึ่งทุกรายการอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ควรมุ่งเน้นการจัดอบรมด้านการบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การพัฒนากลไกความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน วัด และองค์กรท้องถิ่นในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน พัฒนาศักยภาพการบริหารเครือข่ายและการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งจัดทำแผนการบริการวิชาการแก่ชุมชนและส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาที่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่ 4 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ($PNI_{modified} = 0.389$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ารายการที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูง ($PNI > 0.30$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู พร้อมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.543$) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลหรือปัญหาในการจัดการเรียนรู้ และนำผลไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.459$) สถานศึกษามีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ($PNI_{modified} = 0.451$) การติดตาม ประเมินผล และนำผลการรายงานไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.421$) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนพัฒนาหรือใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.403$) สถานศึกษานำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.397$) สถานศึกษาจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($PNI_{modified} = 0.380$) การส่งเสริมให้ครูมีการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.359$) การมีส่วนร่วม

ร่วมของผู้เกี่ยวข้อง มีกระบวนการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ถูกต้อง และดำเนินงานตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้ ($PNI_{modified} = 0.333$) และการส่งเสริมให้ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ผู้เรียน และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.310$) ซึ่งทุกรายการดังกล่าวอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน ส่วนการจัดทำแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.270$) อยู่ในระดับปานกลาง ควรพัฒนา

ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ควรมุ่งเน้นการจัดอบรมผู้บริหารด้านการนิเทศการศึกษา การสังเกตชั้นเรียน และการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์แก่ครู การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจเชิงนโยบาย การจัดระบบบริหารหลักสูตรสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน รวมทั้งพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่มีประสิทธิภาพและนำผลไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.376$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ารายการที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูง ($PNI > 0.30$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ($PNI_{modified} = 0.594$) การนำความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้อย่างจริงจังในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร ($PNI_{modified} = 0.429$) และการมีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.337$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน ส่วนการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้ความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมทางการบริหาร และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.200$) อยู่ในระดับปานกลาง ควรพัฒนา

ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ควรมุ่งเน้นการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารรายบุคคลที่เน้นสมรรถนะดิจิทัลและทักษะภาษาต่างประเทศ การสนับสนุนทุนการศึกษาและการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด รวมทั้งจัดระบบการติดตามและประเมินผลการนำความรู้จากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

ด้านที่ 6 ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน ($PNI_{modified} = 0.344$) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล รายการที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูงเรียงตามลำดับ ได้แก่ การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัด (KPIs) ที่กำหนดไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ($PNI_{modified} = 0.367$) ผลดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณตามที่กำหนดและตรวจสอบได้ ($PNI_{modified} = 0.350$) และผลดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพและสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.317$) ซึ่งทุกรายการอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรมุ่งเน้นการจัดทำระบบ รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในข้อตกลงการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ การจัด อบรมการบริหารโครงการและการบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาทักษะผู้บริหารด้านการ กำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพที่สะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนและการรายงานผลการดำเนินงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ 4 ข้อ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 3) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 4) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 184 คนและกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการ เป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.1.1 สรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาระงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน และด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ตามลำดับ

สำหรับสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาระงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.2 สรุปผลการศึกษาความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

5.1.2.1 ความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านภาระงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.2 ความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านภาระงาน และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่ายการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

5.1.3.1 ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) เท่ากับ 0.358 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านภาระงาน ตามลำดับ

ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (PNI modified = 0.574) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วนในทุกด้าน เมื่อพิจารณาเรียงลำดับรายการตามความสำคัญ และสามารถจัดกลุ่มเชิงแนวคิดได้ 5 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเกี่ยวกับการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในระดับสูง โดยเฉพาะการออกแบบและเลือกใช้สื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และบริบทของผู้เรียน รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมกระบวนการคิด การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการแก้ไข

ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบ

กลุ่มที่ 2 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การวัดและประเมินผลยังคงเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะการใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตลอดจนการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนแนวคิดการประเมินเพื่อพัฒนา (Assessment for Learning) ที่ยังต้องได้รับการส่งเสริมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในชั้นเรียน

กลุ่มที่ 3 ด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูควรมีความสามารถในการวางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความต้องการจำเป็นของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเรียนรู้แบบปรับเหมาะ (Differentiated Instruction)

กลุ่มที่ 4 ด้านหลักสูตรและการพัฒนาเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาเกี่ยวกับการออกแบบและปรับประยุกต์หลักสูตรในระดับสูง โดยเฉพาะการพัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร รวมทั้งสามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรเชิงยืดหยุ่นที่ตอบสนองต่อบริบทของผู้เรียนและสถานศึกษา

กลุ่มที่ 5 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยครูควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้เรียน รวมถึงคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและทั่วถึง อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

โดยสามารถสรุปได้ว่า ทั้ง 5 กลุ่มสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบองค์รวม โดยเชื่อมโยงตั้งแต่การออกแบบหลักสูตร การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยี การวัดและประเมินผล ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

ด้านที่ 2 ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน (PNI modified = 0.519) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน เมื่อพิจารณาเรียงลำดับรายการ พบว่า การดำเนินงานประเด็นท้าทายครบถ้วนและตรงตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อตกลง อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน ส่วนผลดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพและสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างชัดเจน และผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณตามที่กำหนดและตรวจสอบได้ อยู่ในระดับปานกลาง ควรพัฒนา

ด้านที่ 3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (PNI modified = 0.504) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน เมื่อพิจารณาเรียงลำดับรายการ พบว่า รายการที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชา และ/หรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไข

ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการแก้ไขปัญหาผู้เรียน การใช้ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลในการดูแล ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาผู้เรียน การประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และการจัดทำและใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งทุกรายการอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (PNI modified = 0.339) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน เมื่อพิจารณาเรียงลำดับรายการ พบว่า การนำความรู้และทักษะจากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการนำความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียน ซึ่งทุกรายการอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ด้านที่ 5 ด้านภาระงาน (PNI modified = -0.010) อยู่ในระดับต่ำมาก ควรคงสถานะปัจจุบัน ซึ่งหมายความว่าสภาพปัจจุบันในด้านนี้อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงหรือสูงกว่าความคาดหวัง โดยพบว่า จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอนไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานรวม (งานสอน + งานตามภาระงานอื่น) ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งสองรายการอยู่ในระดับต่ำมาก ควรคงสถานะปัจจุบัน

5.1.3.2 ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) เท่ากับ 0.439 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรมมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน และด้านภาระงาน ตามลำดับ

ด้านที่ 1 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม (PNI modified = 0.615) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน เมื่อพิจารณาเรียงลำดับรายการ พบว่า การสร้างหรือการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการแก้ไขและพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการในการใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม การนำเครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารไปใช้จริงโดยคำนึงถึงประโยชน์ ความคุ้มค่า และสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด) และการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งทุกรายการอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ด้านที่ 2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (PNI modified = 0.574) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน เมื่อพิจารณาเรียงลำดับรายการ พบว่า สถานศึกษามีการจัดระบบและดำเนินงานดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาส่งเสริมโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างเหมาะสม การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การวางแผนและดำเนินงานด้านการบริหารกิจการผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศและมีส่วนร่วมของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองอย่างเหมาะสมและการติดตาม ประเมินผล รายงานผล และนำผลการดำเนินงานไปปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทุกรายการอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย (PNI modified = 0.558) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน เมื่อพิจารณาเรียงลำดับรายการ พบว่า การจัดระบบการให้บริการและประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบ การนำเครือข่ายความร่วมมือมาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม การสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการบริการด้านวิชาการและกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและวัฒนธรรมท้องถิ่น ทุกรายการอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (PNI modified = 0.558) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน เมื่อพิจารณาเรียงลำดับรายการ พบว่า การพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา การนำความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้อย่างจริงจังในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร และการมีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน ส่วนการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้ความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมทางการบริหาร และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ควรพัฒนา

ด้านที่ 5 ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ (PNI modified = 0.389) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน เมื่อพิจารณาเรียงลำดับรายการ พบว่า รายการที่อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน ได้แก่ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู พร้อมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลหรือปัญหาในการจัดการเรียนรู้ และนำผลไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา การติดตาม ประเมินผล และนำผลการรายงานไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนพัฒนาหรือใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ส่วนรายการการจัดทำแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการจำเป็น อยู่ในระดับปานกลาง ควรพัฒนา

ด้านที่ 6 ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน (PNI modified = 0.344) อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน เมื่อพิจารณาเรียงลำดับรายการ พบว่า การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัด (KPIs) ที่กำหนดไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ผลดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณตามที่กำหนดและตรวจสอบได้ และผลดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพและสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างชัดเจน ทุกรายการอยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน

ด้านที่ 7 ด้านภาระงาน (PNI modified = 0.286) อยู่ในระดับปานกลาง ควรพัฒนา เมื่อพิจารณาเรียงลำดับรายการ พบว่า การปฏิบัติภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบที่ ก.จ. กำหนด อยู่ในระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน ส่วนการปฏิบัติการสอนหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามเกณฑ์ที่กำหนด อยู่ในระดับต่ำ พัฒนาตามความเหมาะสม

5.1.4 แนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

5.1.4.1 แนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่ามีด้านที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน (PNI > 0.30) จำนวน 4 ด้านเรียงลำดับตามความสำคัญ สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้ดังนี้

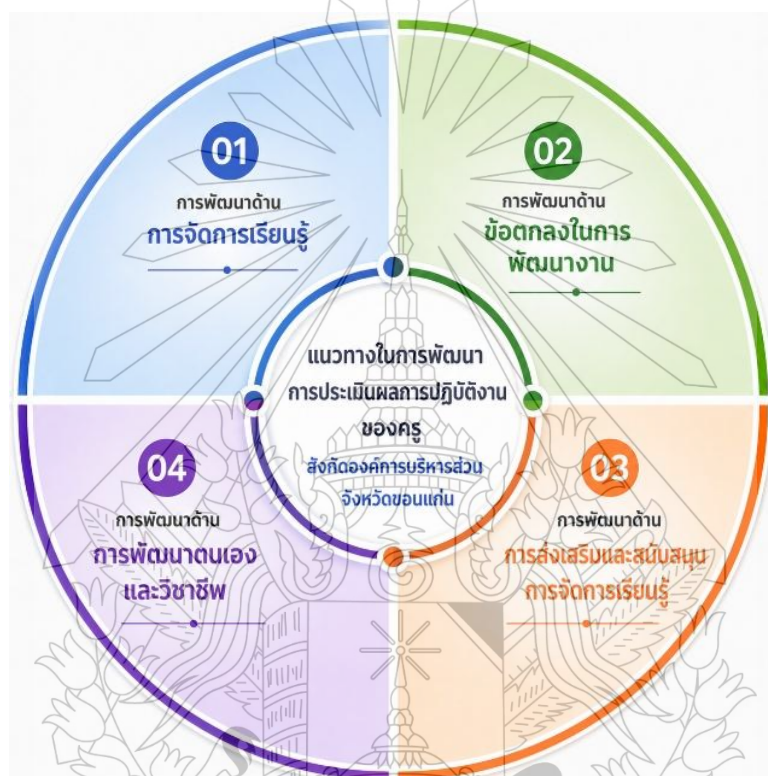
1) แนวทางในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการสร้างหรือเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิดและการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนเป็นลำดับแรก โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการผลิตและการใช้สื่อดิจิทัล แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ควบคู่กับการพัฒนาทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล ตลอดจนการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในทุกสถานศึกษา และพัฒนาระบบนิเทศภายในที่เน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ

2) แนวทางในการพัฒนาด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการกำกับติดตามและรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามข้อตกลงการพัฒนางาน (PA) อย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีการนิเทศ ติดตาม และให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูระหว่างปีการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะครูในการกำหนดประเด็นท้าทายและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3) แนวทางในการพัฒนาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบสารสนเทศนักเรียนรายบุคคลที่ครูสามารถเข้าถึงและนำไปวางแผนพัฒนาผู้เรียนได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการจัดอบรมการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผน แก้ไขปัญหาผู้เรียน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในทุกสถานศึกษา

4) แนวทางในการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ควรมุ่งเน้นการจัดทำแผนพัฒนาครูรายบุคคล (Individual Development Plan) ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูแต่ละคน สนับสนุนงบประมาณและโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างเพียงพอ จัดตั้งและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในทุกสถานศึกษา พร้อมทั้งกำหนดให้นำผลการพัฒนาตนเองไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

5.1.4.2 แนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่ามีด้านที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูง ต้องการพัฒนาเร่งด่วน (PNI > 0.30) จำนวน 6 ด้าน เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1) แนวทางในการพัฒนาด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ควรมุ่งเน้นการจัดอบรมผู้บริหารด้านการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมทางการบริหาร การจัดอบรมการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการบริหารด้วยนวัตกรรม การสนับสนุนให้ผู้บริหารศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านนวัตกรรมทางการบริหาร รวมทั้งพัฒนาทักษะ

ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนร่วมขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

2) แนวทางในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นการจัดอบรมผู้บริหารด้านการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน การพัฒนาระบบสารสนเทศนักเรียนที่เอื้อต่อการดูแลช่วยเหลืออย่างทันทั่วถึง การจัดอบรมด้านกฎหมายการศึกษาและหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งพัฒนาระบบการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำได้อย่างเป็นรูปธรรม

3) แนวทางในการพัฒนาด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย ควรมุ่งเน้นการจัดอบรมด้านการบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การพัฒนากลไกความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน วัด และองค์กรท้องถิ่นในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน พัฒนาทักษะการบริหารเครือข่ายและการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งจัดทำแผนการบริการวิชาการแก่ชุมชนและส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาที่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

4) แนวทางในการพัฒนาด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ควรมุ่งเน้นการจัดอบรมผู้บริหารด้านการนิเทศการศึกษา การสังเกตชั้นเรียน และการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์แก่ครู การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจเชิงนโยบาย การจัดระบบบริหารหลักสูตรสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน รวมทั้งพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่มีประสิทธิภาพและนำไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5) แนวทางในการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ควรมุ่งเน้นการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารรายบุคคลที่เน้นสมรรถนะดิจิทัลและทักษะภาษาต่างประเทศ การสนับสนุนทุนการศึกษาและการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด รวมทั้งจัดระบบการติดตามและประเมินผลการนำความรู้จากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

6) แนวทางในการพัฒนาด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน ควรมุ่งเน้นการจัดทำระบบรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในข้อตกลงการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ การจัดอบรมการบริหารโครงการและการบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาทักษะผู้บริหารด้านการกำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพที่สะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนและการรายงานผลการดำเนินงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัย สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้ดังภาพที่ 5.2



ภาพที่ 5.2 แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.2.1 สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งของครู และผู้บริหาร อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แม้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบนโยบายจะถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่การนำไปสู่การปฏิบัติจริงยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิด การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ซึ่ง Armstrong (2014) อธิบายว่า ระบบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ต้องเป็น “วงจรเชิงบูรณาการ” ที่เชื่อมโยงระหว่างกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงาน การติดตาม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มิใช่เพียงการประเมินผลปลายทาง อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “ด้านภาระงาน” ทั้งในกลุ่มครูและผู้บริหาร ซึ่งอยู่ในระดับมาก ขณะที่

ด้านที่เกี่ยวข้องกับ “คุณภาพการจัดการเรียนรู้” และ “การบริหารเชิงนวัตกรรม” กลับอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นถึงลักษณะของระบบที่ยังคงเน้น “การปฏิบัติตามภารกิจ (Task-oriented)” มากกว่า “การพัฒนาผลลัพธ์ (Outcome-oriented)” ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Cascio (2016) ที่ชี้ว่า ระบบประเมินในองค์กรภาครัฐมักเน้นความครบถ้วนของงานมากกว่าคุณภาพของผลลัพธ์ นอกจากนี้ การที่ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนถึง “จุดอ่อนเชิงระบบ” ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของวิชาชีพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษา

5.2.2 ความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของทั้งครูและผู้บริหารอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้และการสนับสนุนผู้เรียน ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงกระบวนทัศน์จาก “การประเมินเพื่อการตัดสิน (Summative Evaluation)” ไปสู่ “การประเมินเพื่อการพัฒนา (Formative/Developmental Evaluation)” ซึ่ง Black และ Wiliam (2009) ระบุว่า การประเมินที่มีประสิทธิภาพต้องทำหน้าที่เป็นกลไกในการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ในบริบทของระบบ PA (Performance Agreement) ความคาดหวังระดับสูงนี้สะท้อนว่าครูและผู้บริหารมีความต้องการให้ระบบ PA ทำหน้าที่เป็น “เครื่องมือพัฒนา” มากกว่า “เครื่องมือควบคุม” ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของระบบ PA ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ยิ่งไปกว่านั้น การที่ด้านภาระงานมีระดับความคาดหวังต่ำกว่าด้านอื่น (แม้ยังอยู่ในระดับมาก) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรไม่ได้มุ่งเน้นปริมาณงาน แต่ให้ความสำคัญกับ “คุณภาพและผลลัพธ์ของงาน” มากกว่า ซึ่งเป็นแนวโน้มสำคัญของการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21

5.2.3 ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่าครูมีความต้องการจำเป็นสูงสุดในด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการพัฒนาสมรรถนะของครูในบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประเด็นดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิด Constructivism ซึ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Piaget, 1972; Vygotsky, 1978) โดยครูต้องมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) มากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้ นอกจากนี้ แนวคิด Active Learning ยังชี้ให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ลงมือปฏิบัติ และสะท้อนคิด (Bonwell & Eison, 1991) ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของครูในการพัฒนาทักษะด้านการออกแบบการเรียนรู้ ผลการวิจัยยังสะท้อนถึงข้อจำกัดในการนำระบบ PA ไปใช้ โดยเฉพาะในส่วนของการกำหนดประเด็นท้าทายและการเชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2567) ที่ระบุว่าครูจำนวนมากยังขาดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ตามแนวทาง PA และที่น่าสังเกตคือ ด้านภาระงานมีค่า $PNI_{modified}$ ตีลบ (-0.01) แสดงว่าครูมีสภาพปัจจุบันในด้านนี้สูงกว่าหรือเท่ากับความคาดหวัง ซึ่งอาจสะท้อนได้ว่าครูปฏิบัติงานตามภาระงานที่กำหนดได้ครบถ้วนแล้ว แต่ยังขาดคุณภาพในมิติของการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับข้อกังวลที่บทที่ 1 ระบุว่า การประเมินอาจแปรเปลี่ยนเป็น

'ภาระงานเชิงเอกสารรูปแบบใหม่' ที่ไม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในห้องเรียน สอดคล้องกับผลการสำรวจของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2564)

ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นสูงสุดด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของผู้บริหารในยุคการเปลี่ยนแปลง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Transformational Leadership ซึ่งระบุว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในองค์กร (Bass & Avolio, 1994; Northouse, 2021) ในบริบทของระบบ PA ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องทำหน้าที่มากกว่าผู้ประเมิน แต่ต้องเป็น “ผู้นำการเรียนรู้” และ “โค้ช” ที่สนับสนุนครู ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Instructional Leadership ที่เน้นบทบาท ของผู้บริหารในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน (Hallinger, 2011)

5.3.2 แนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็น ในการปรับเปลี่ยนระบบการประเมินจาก “เครื่องมือในการตัดสินผลการปฏิบัติงาน” ไปสู่ “กลไก ในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง” ทั้งในระดับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่เน้นการใช้ข้อมูลและกระบวนการ ประเมินเพื่อยกระดับผลลัพธ์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ (Armstrong, 2021; Aguinis, 2019)

ในส่วนของครู ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการวัดประเมินผลที่หลากหลาย สะท้อน ถึงความท้าทายในการปรับเปลี่ยนบทบาทของครูจาก “ผู้ถ่ายทอดความรู้” ไปสู่ “ผู้ออกแบบการ เรียนรู้” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Constructivism ที่มองว่าการเรียนรู้เกิดจากกระบวนการที่ผู้เรียน สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Vygotsky, 1978) รวมถึง สอดคล้อง กับงานวิจัยของ Freeman et al. (2014) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ส่งผลต่อ การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาที่เน้น การกำหนดประเด็นท้าทาย (Challenging Issues) และการใช้กระบวนการสะท้อนคิด (Reflective Practice) ควบคู่กับการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ยังสะท้อนถึงการพัฒนาครู ในฐานะ “นักวิจัยในชั้นเรียน” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schön (1983) ที่เน้นการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติผ่านการสะท้อนคิด และแนวคิดของ Kemmis and McTaggart (1988) ที่เสนอว่าการวิจัย เชิงปฏิบัติการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการสอนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าว ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Darling-Hammond et al. (2017) ที่ระบุว่าระบบการประเมินครู ที่มีประสิทธิภาพควรสนับสนุนการสะท้อนคิดและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในด้านการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ ผลการวิจัยที่เน้นการใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data-Driven Decision Making) สะท้อนถึงแนวโน้มสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยครูจำเป็นต้องมีทักษะด้านการ ใช้ข้อมูล (Data Literacy) เพื่อวิเคราะห์และนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างตรงจุด ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Mandinach and Gummer (2016) ที่พบว่าการใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพสามารถ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(Professional Learning Community: PLC) ยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาครูผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ DuFour and Fullan (2013)

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยที่เน้นความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) และ Northouse (2021) รวมถึงงานวิจัยของ Leithwood et al. (2020) ที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนผ่านการพัฒนาครูและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา การเน้นการใช้ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) ควบคู่กับหลักธรรมาภิบาลและความเสมอภาคทางการศึกษา สะท้อนถึงการพัฒนาระบบบริหารที่โปร่งใสเป็นธรรม และมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Instructional Leadership ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน (Hallinger, 2011) และแนวคิด Equity in Education ที่มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (OECD, 2018) และประเด็นสุดท้าย สุดท้าย การพัฒนาผู้บริหารด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปรับตัวและนำพาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2014) และ UNESCO (2015) ที่เน้นการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยสามารถนำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นและหน่วยงานต้นสังกัด

1. ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่อิงข้อมูลจากการวิจัยนี้ โดยเน้นเป็นพิเศษในด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูง ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน และด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้สำหรับครู รวมถึงด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพสำหรับผู้บริหาร
2. ควรพัฒนาคู่มือและเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงานตาม PA ที่มีตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จากโรงเรียนในสังกัด เพื่อให้ครูและผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบ และเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อให้เข้าถึงได้ง่ายและสม่ำเสมอ
3. ควรสร้างระบบการนิเทศติดตามที่เน้นการโค้ชชิ่งและการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงพัฒนา (Developmental Feedback) แทนการตรวจสอบเพียงอย่างเดียว โดยอบรมผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะการนิเทศแบบ Instructional Leadership ที่สามารถส่งเสริมการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1. ควรสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของครู โดยการจัด PLC ภายในโรงเรียน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมและกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ
2. ควรพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) โดยนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ ให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ และใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาครูอย่างตรงจุด
3. ควรส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ โดยเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น

ข้อเสนอแนะสำหรับครู

1. ควรพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างต่อเนื่อง โดยศึกษาวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาวัตกรรมการสอน
2. ควรใช้ข้อมูลผลการประเมินผู้เรียนมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงวิธีการสอนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน
3. ควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และนำผลที่ได้มาพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของตนเองให้มีความหมายและสัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเชิงลึก (In-depth Qualitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและความคาดหวังในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตชั้นเรียน และการวิเคราะห์เอกสาร PA ของครู
2. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นกับโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อหาตัวแบบที่ดีที่สุด (Best Practice Model) ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ควรทำการวิจัยติดตามผล (Follow-up Study) หลังจากมีการดำเนินการตามแนวทางที่เสนอ เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงของสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในระยะเวลา 1-2 ปี ซึ่งจะช่วยให้ข้อมูลสำหรับการปรับปรุงพัฒนาระบบการประเมินให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2567, จาก <https://url.in.th/OcEtL>.
- จุฑามาศ เตชะภัทวรกุล และ วรณีย์ แกมเกตุ. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะการทำงานที่หลากหลายของนักศึกษาครูในยุคดิจิทัล. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 39(106), 103–111. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2567, จาก <https://url.in.th/uQBHR>.
- ชุติมา แสงสุวรรณ และ สมชาย ใจดี. (2565). ความท้าทายในการนำนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานครูแนวใหม่ไปสู่การปฏิบัติในประเทศไทย. *วารสารบริหารการศึกษา*, 15(2), 45–60.
- ทิพกัญญา ไชยปัญญา, วาโร เฟิงสวัสดิ์, & อภิสิทธิ์ สมศรีสุข. (2567). การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน (ตามระบบ วPA) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 14(1), 13–27. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2567, จาก <https://url.in.th/iWlzy>.
- ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นทางการศึกษาและการบริหารการศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 14(26), 118–129.
- นรรีชต์ ฝันเชียร. (2564). การประเมิน PA คืออะไร และนำมาใช้อย่างไรกับการประเมินข้าราชการครู. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2567, จาก <https://url.in.th/TyJto>.
- เพ็ญพิชชา ใจยอด, & ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย. (2565). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก. *สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร*. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2568 จาก <https://shorturl.at/uMnYI>.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2567, จาก <https://url.in.th/OcEtL>.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รัชฎาภรณ์ ภูทองพลอย, อำนาง ชนะวงศ์, & สายัณห์ ฝาน้อย. (2567). แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา*, 15(3), 106–125. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2568, จาก <https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/526>.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.
- วรารัตน์ ศรีบุตดา และ อำนาง ชนะวงศ์. (2566). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

- สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 7(2), 361–376.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2567). แนวโน้มสากลในการประเมินครู: แนวทางเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร อรุณรุ่ง และ อนุชิต บุญประเสริฐ. (2566). อิทธิพลของคุณภาพครูต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน: การวิเคราะห์ห่อภิมาณจากงานวิจัยล่าสุด. วารสารการพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพ, 17(3), 88–105.
- สถาบันพัฒนาครู. (2563). คู่มือการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). หนังสือราชการที่ ศธ 0806.3/ว 21 เรื่อง ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2567, จาก <https://url.in.th/EmoHw>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู. สำนักงาน ก.ค.ศ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2565). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู. สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2567, จาก <https://url.in.th/TnBzd>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2566). เลขาธิการ ก.ค.ศ. เผย ผลการวิจัยการประเมินผลการใช้ระบบวิทยฐานะ วPA. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2567, จาก https://otepc.go.th/th/content_page/item/4647-pa-30.html.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2566). รายงานผลการสำรวจระบบการประเมินวิทยฐานะแบบข้อตกลงพัฒนางาน (วPA). สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2567, จาก https://www.otepc.go.th/th/content_page/item/4575-1437-2566.html.
- สุวดี ฐามูล. (2565). ความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2567, จาก <https://url.in.th/TCRzM>.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (2567). ประวัติสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2567 จาก <http://edukkpao.go.th>.
- องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD). (2564). ผลการสำรวจการสอนและการเรียนรู้ระหว่างประเทศ (TALIS): ฉบับสรุปสำหรับผู้บริหาร. สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

- เอกพจน์ สิงห์คำ. (2562). ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Alkaabi, A. M., Al Yafei, N., Al Hamadi, F., & Al Shamsi, H. (2024). Portfolio practices in the principal evaluation process. *Education Research Journal*, 12(3), 45–60. Retrieved from <https://doi.org/10.xxxx/edrv.2024.1203>.
- Altschuld, J. W., & Watkins, R. (2014). A primer on needs assessment: More than 40 years of research and practice. *New Directions for Evaluation*, 2014(144), 5–18. Retrieved from <https://doi.org/10.1002/ev.20099>.
- Bantilan, J. (2023). Performance appraisal of teachers in public secondary schools: A systematic review (2018–2022). *International Journal of Educational Research and Development*, 8(2), 75–89. Retrieved from <https://doi.org/10.xxxx/ijerd.2023.082>.
- Burkett, J. (2023). Evaluating principal effectiveness: A review of the literature. *Educational Leadership Review*, 24(1), 15–32. Retrieved from <https://doi.org/10.xxxx/elr.2023.241>.
- Christensen, T., & Lægreid, P. (2020). Performance management in practice: Performance, transparency and learning. *Financial Accountability & Management*, 22(3), 251–270. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.0267-4424.2006.00402>.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute. Retrieved from <https://learningpolicyinstitute.org/product/teacher-prof-dev>.
- Danielson, C. (2016). Charlotte Danielson on rethinking teacher evaluation. *Education Week*. Retrieved from <https://url.in.th/heciU>.
- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press.
- Gegenheimer, K., & Goldring, E. (2024). Measuring the affective language of principals' evaluation feedback and investigating differences by principal gender and race (EdWorkingPaper No. 24-1092). *Annenberg Institute at Brown University*. Retrieved from <https://doi.org/10.26300/24-1092>.
- Grissom, J. A., Egalite, A. J., & Lindsay, C. A. (2021). *How principals affect students and schools: A systematic synthesis of two decades of research*. Wallace Foundation. Retrieved from <https://www.wallacefoundation.org/publications>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Prentice-Hall.

- Irby, B. J., Pashmforoosh, R., Lara-Alecio, R., & Tong, F. (2023). Building school leaders' instructional leadership capacity through virtual professional leadership learning communities. *Frontiers in Education*, 8, Article 1168734. Retrieved From <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1168734>
- Khaemba, P. N., Maiyo, J. K., & Manini, M. M. (2023). Performance appraisal practices and teacher performance in public secondary schools in Kenya: A case of Busia County. *Journal of Education and Practice*, 14(3), 1–15. Retrieved from <https://doi.org/10.47941/jep.2219>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Leevarangkul, D. (2023). Enhancement process of performance agreement abilities by using principles of assessment for learning and profession. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University*, 9(3), 36–51. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/274229>
- National Council on Teacher Quality. (2022). *State of the States 2022: Teacher and principal evaluation policies*. NCTQ. Retrieved from <https://www.nctq.org/publications>
- OECD. (2020). *TALIS 2018 results (Volume II): Teachers and school leaders as valued professionals*. OECD Publishing. Retrieved from <https://shorturl.asia/g3DNJ>
- OECD. (2021). *Teaching as a knowledge profession: The OECD Teaching and Learning International Survey (TALIS) insights*. OECD Publishing. Retrieved from <https://doi.org/10.1787/talis-2021-en>
- Omondi, P. A. (2022). *Influence of teachers' performance appraisal on quality of teaching in selected public primary schools in Kibera Sub-County, Nairobi County, Kenya* [Master's thesis, University of Nairobi]. University of Nairobi Repository. Retrieved from <https://url.in.th/miaZk>
- Petchpol, P., et al. (2023). *A policy implementation evaluation of the academic standing system with performance agreements for government teachers and educational personnel according to Circular 9–11/B.E. 2564*. Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission.
- Pimpa, N. (2005). Teacher performance appraisal in Thailand: Poison or panacea? *Journal of Educational Administration*, 43(2), 118–135.
- S. Jessica. (2019). Need assessment. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2568 Retrieved from <https://aifs.gov.au/resources/practice-guides/needs-assessment>.
- Smith, H. B. (1974). *Effective and ineffective behavior of school principals* [Doctoral

- dissertation]. Dissertation International.
- Smith, W. C., & Holloway, J. (2020). School testing culture and teacher satisfaction. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 32(3), 461–479. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s11092-020-09342-8>.
- Starfish Labz. (2564). ผู้บริหารกับบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน วPA ในโรงเรียน. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2568, จาก <https://www.starfishlabz.com/blog/1081>.
- T. John. (2024). What is performance appraisal? Key concepts explained. Retrieved from <https://www.simplilearn.com/what-is-performance-appraisal-methods-process-article>.
- University of Wisconsin–Madison, Wisconsin Evaluation Collaborative (WCER). (2022). *Wisconsin principal evaluation and professional learning study (Part 2)*. Wisconsin Center for Education Research. Retrieved from <https://wcer.wisc.edu/publications>.
- University Research Consortium. (2024). Preparing teacher candidates to assess for learning: A systematic review of assessment preparation practices. *Journal of Teacher Education and Assessment*, 14(1), 1–20. Retrieved from <https://doi.org/10.xxxx/jtea.2024.141>.
- UNESCO. (2021). *Synthetic review of evaluations: Evaluation of teacher development and related programmes*. UNESCO Publishing. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org>.
- Wambua, D. K., & Macharia, S. (2023). Investigating school principals' management practices in the implementation of teacher performance appraisal in public secondary schools in Kisauni Sub-County, Mombasa County, Kenya. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 7(3), 492–500. Retrieved from <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2023.7309>.
- Witkin, E. W., & Altschuld, J. H. (1995). *Planning and conducting needs assessments: Results-driven decisions*. Sage Publications.
- Worth, J., & Van den Brande, J. (2020). Teacher satisfaction and test-based accountability: Examining the role of testing culture and student test scores in teacher appraisals. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 32(1), 87–109. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s11092-020-09325-4>.
- Zhang, Y., & Li, H. (2023). *A review of teacher evaluation in primary and secondary*
- This is Mendeley biography





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ของ นางสาวอนุศิริ ชินศรี นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิฑูล ทาชา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำสารนิพนธ์

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใด ๆ ทั้งสิ้น และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวอนุศิริ ชินศรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- | | | |
|------------------------|---------------|------------------------|
| 1. เพศ | 1.1 ชาย | 1.2 หญิง |
| 2. ตำแหน่ง | 1.1 ครู | 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา |
| 3. ระดับการศึกษาสูงสุด | 3.1 ปริญญาตรี | 3.2 ปริญญาโท |
| | 3.3 ปริญญาเอก | |

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของการประเมินผล การปฏิบัติงาน ที่พึงประสงค์ ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามสภาพความเป็นจริง ตามระดับดังนี้ โดย แบบสอบถาม แบ่งเป็นสภาพปัจจุบันและความคาดหวัง ขอให้ท่านทำเครื่องหมายทั้งสอง ประเด็น

- | | |
|--|-----------------|
| ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความคาดหวัง | ระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความคาดหวัง | ระดับมาก |
| ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความคาดหวัง | ระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและความคาดหวัง | ระดับน้อย |
| ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและความคาดหวัง | ระดับน้อยที่สุด |

ตำแหน่ง ครู											
ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					ความคาดหวัง				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง											
ด้านภาระงาน ตามเกณฑ์ที่ ก.จ. กำหนด											
1	ท่านมีจำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน ไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์										
2	ท่านมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานรวม (งานสอน + งานตามภาระงานอื่น) ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์										
ด้านการจัดการเรียนรู้											
3	ท่านจัดทำและพัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ตามหลักสูตร และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและผู้เรียน										

[illegible]

ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา											
ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					ความคาดหวัง				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8	ท่านส่งเสริมให้ครูมีการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง										
9	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนพัฒนาหรือใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ที่เหมาะสม										
10	ท่านติดตาม ประเมินผล และนำผลการรายงานไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง										
11	ท่านมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู พร้อมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้										
12	สถานศึกษามีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา										
13	ท่านศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลหรือปัญหาในการจัดการเรียนรู้ และนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา										
ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา											
14	ท่านบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ										

[illegible]

[illegible]



ภาคผนวก ข
หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

เลขที่ 91 ถนนเทศบาล 1 ตำบลสะเดาะ อำเภอมือง จังหวัดสุรินทร์ 95000 โทรศัพท์ 0 7321 2863 ต่อ 131

E-mail: scphyl.irb@yala.ac.th Website: http://www.yala.ac.th/IRB-SCPHYL/

AF 04-03

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ชื่อโครงการวิจัย	การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น		
รหัสจริยธรรมการวิจัย	SCPHYLIRB-2568/948		
ผู้วิจัยหลัก	นางสาวอนุศิริ ชินศรี		
สังกัด	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน		
วิธีการพิจารณา	Expedited		
วันที่ส่ง	13 ธันวาคม 2568	วันที่พิจารณา	23 ธันวาคม 2568
วันที่รับรอง	30 ธันวาคม 2568	วันหมดอายุ	30 ธันวาคม 2569

เอกสารที่รับรอง

1. โครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงข้อมูลอาสาสมัครวิจัย
4. เอกสารแสดงความยินยอมที่ได้รับการบอกกล่าว
5. ประวัตินักวิจัย/คณะนักวิจัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยแล้ว ตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ตามระเบียบแนวทางและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ:

1. กำหนดส่งรายงานความก้าวหน้า 30 มิถุนายน 2569 แบบฟอร์ม AF 03-19
2. กำหนดส่งรายงานสิ้นสุดโครงการ 30 มิถุนายน 2570 แบบฟอร์ม AF 03-20
3. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัยหลังได้รับการรับรอง ให้นักวิจัยขออนุมัติปรับรายละเอียด และ AF 07-02
4. หากดำเนินการวิจัยไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลารับรอง ให้นักวิจัยขออนุมัติขยายระยะเวลา แบบฟอร์ม AF 03-18

(นายอรรถสิทธิ์ สิงห์กุล)

เลขานุการคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

(ผศ.ดร.วิเศษ วัชรจรัส)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

(หนังสือรับรองนี้เป็นต้นตอสำหรับวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์)



ภาคผนวก ค

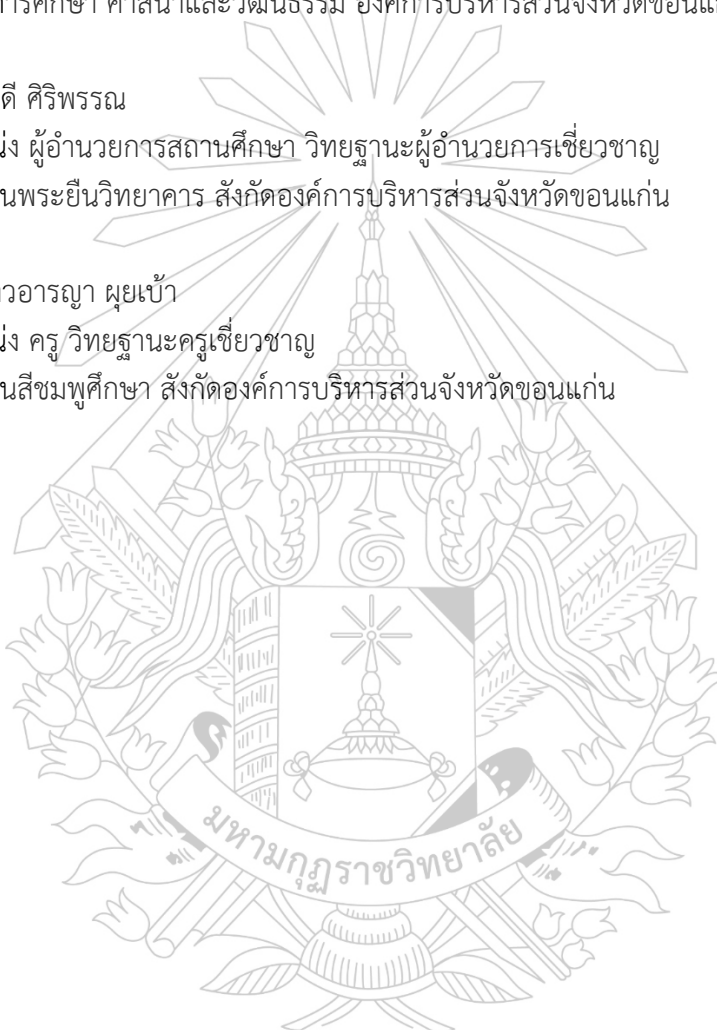
รายชื่อและหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ขอนแก่น

ผู้วิจัย นางสาวอนุศิริ ชินศรี รหัส 6720440432021

1. นางสาวทิวาภรณ์ สุขุมาลัย
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
2. ดร.ภักดี ศิริพรรณ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนพระยีนวิทยาการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
3. นางสาวอารญา ผุยเป้า
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
โรงเรียนสีชมพูศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น



ที่ อว ๗๔๑๔/ว ๐๐๗๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๔/๒๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๕๒-๑๐๖

๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นางสาวทิวาภรณ์ สุกมุลย์

ด้วย นางสาวอนุศิริ จินศิริ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๑ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๓ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง
“การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น”
ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะ
นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสัจจจิธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

๐๔๓-๒๔๑๔๔๕

ที่ อว ๗๔๑๔/ว ๐๐๗๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๕/๑๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๕-๕๔๔, ๐๔๓-๒๕๒-๓๘๖

๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.กิติ ศิริพรรณ

ด้วย นางสาวอนุศิริ จินศรี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๑ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๓ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง
“การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น”
ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาขอเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะ
นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุธีวรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๐๔๓-๒๕๑๔๔๕

ที่ อว ๗๔๑๔/ว ๐๐๗๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๑๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลโนนเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๔๒-๑๑๖

๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นางสาวอรุณฯ ผุยบัว

ด้วย นางสาวอนุศิริ ชินศรี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๑ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๓ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง
“การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น”
ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะ
นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสรีวัชรธรรม, ผศ.จร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๐๔๓-๒๔๑๔๔๕





แบบตรวจความสอดคล้องของสอบถาม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ของ นางสาวอนุศิริ ชินศรี นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิฑูล ทาชา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำสารนิพนธ์ ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดพิจารณาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความสอดคล้องของข้อความคำถามกับสาระการวัดและนิยามเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งความเหมาะสม ชัดเจน และถูกต้องของการใช้ภาษาในข้อความถาม ทั้งนี้ เพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีความถูกต้องเที่ยงตรง และสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

1. แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อใช้ในการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะตามกรอบแนวคิดการวิจัย
2. โปรดพิจารณาและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้
 - +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

**แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**

ตำแหน่ง ครู

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
ด้านภาระงาน			
ภาระงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น ตามเกณฑ์ของกองการเจ้าหน้าที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้	1. จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน ไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์ 2. จำนวนชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำ รวม ชั่วโมงสอนตามตารางสอนไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง ครอบคลุมงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษางานพัฒนาคุณภาพการศึกษาและงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น	1. ท่านมีจำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน ไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์ 2. ท่านมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานรวม (งานสอน + งานตามภาระงานอื่น) ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
ด้านการจัดการเรียนรู้			
การสร้างและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการของครูในการจัดทำ ปรับปรุง พัฒนา และ/หรือริเริ่มรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยคำนึงถึง บริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น มีการปรับประยุกต์ให้เหมาะสม กับความแตกต่างของผู้เรียน สามารถนำ หลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ อย่างเหมาะสม	3. ความสอดคล้องและความเหมาะสมของรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้กับหลักสูตรและบริบทผู้เรียน 4. การพัฒนาและปรับประยุกต์ หลักสูตรเพื่อรองรับความแตกต่าง ของผู้เรียนและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ 5. คุณภาพและผลลัพธ์ของการพัฒนา หลักสูตรต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	3. ท่านจัดทำและพัฒนารายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ตามหลักสูตร และเหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษาและผู้เรียน 4. ท่านพัฒนาและปรับประยุกต์ หลักสูตรเพื่อรองรับความแตกต่าง ของผู้เรียนและแก้ไขปัญหาการ เรียนรู้ 5. ท่านมีรายวิชาและหน่วยการ เรียนรู้ที่ท่านพัฒนามีคุณภาพ และ สามารถส่งเสริมสมรรถนะและการ เรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามศักยภาพ	คำถามที่ 4 และ คำถามที่ 5. ควร หลีกเลี่ยงคำถามกว้าง และคำถาม หลายประเด็นในข้อเดียวเน้นการ แยกตัวแปรในการวัดให้ชัดเจน เพื่อให้ผลการประเมินตรงประเด็น และน่าเชื่อถือมากขึ้น” ส่วนข้ออื่นๆ ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและ สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้
การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การ วางแผน ออกแบบ และจัดกิจกรรมการ	6. การวางแผนและการออกแบบการ จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	6.ท่านวางแผนและออกแบบการ จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	คำถามที่ 9 และคำถามที่ 10 ข้อสังเกต

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
เรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือ ผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การคิด การลงมือปฏิบัติ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตาม เป้าหมายของหลักสูตร	7.การวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือผล การเรียนรู้ตามหลักสูตร 8.ผลลัพธ์ของการจัดการเรียนรู้ต่อการ พัฒนาผู้เรียน	7.ท่านมีการวางแผนและออกแบบ การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือผล การเรียนรู้ตามหลักสูตร 8.ท่านส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนา ความรู้ ทักษะ และการเรียนรู้ได้ตาม เป้าหมายของหลักสูตร	• มี 2 ประเด็นในข้อเดียว (อำนวยความสะดวก + เหมาะสมกับความแตกต่าง) • ผู้ตอบอาจเห็นด้วย บางส่วน แต่ต้องเลือก คำตอบเดียว ตัวอย่างการปรับ ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน และคำนึงถึงความเหมาะสม กับความแตกต่างระหว่างผู้เรียน หรือแยกเป็น 2 ข้อ
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงาน ร่วมกัน จัดกระบวนการเรียนรู้ที่กระตุ้น การคิด การค้นพบองค์ความรู้ด้วย ตนเอง	9.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อำนวยความสะดวกและความเหมาะสมของ กิจกรรมการเรียนรู้ต่อผู้เรียน 10. การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	9.ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ และเหมาะสมกับความแตกต่างของ ผู้เรียน 10. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และ ทำงานร่วมกัน และพัฒนาการเรียนรู้ ได้เต็มตามศักยภาพ	ส่วนข้ออื่นๆ ภาษามีความถูกต้อง เหมาะสมและ สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การสร้าง เลือกใช้ ปรับปรุง หรือพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อสนับสนุนและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ ส่งเสริมกระบวนการคิด การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการพัฒนาทักษะของผู้เรียน	11.ความเหมาะสมและความสอดคล้องของสื่อและแหล่งเรียนรู้กับกิจกรรมการเรียนรู้ 12. การใช้สื่อและนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 13. ผลลัพธ์ของการใช้ สื่อ และ นวัตกรรมต่อทักษะและกระบวนการคิดของผู้เรียน	11. ท่านมีการสร้างหรือเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน 12. ท่านมีการใช้ หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 13.สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่ครูใช้ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิด การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการพัฒนาทักษะของผู้เรียน	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และกิจกรรม	14. ความเหมาะสมและความหลากหลายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	14.ท่านมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้	คำถามที่ 15 ข้อคำถามค่อนข้างยาว และมีหลายขั้นตอนของกระบวนการ ผู้ตอบอาจประเมินตนเองโดยรวมมากกว่ารายละเอียดแต่ละขั้นส่วน

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
การเรียนรู้ มีการประเมินตามสภาพจริง และนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	15.การนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้พัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	15.ท่านนำผลการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ข้ออื่นๆ ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและ สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้
การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การที่ ครูศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ และ สังเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหา ปรับปรุง หรือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง	16.การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน 17. การนำผลไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้	16. ท่านศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน 17. ท่านนำผลที่ได้ไปใช้แก้ไขปัญหาปรับปรุง หรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและ สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้
การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การที่ครูจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ที่เหมาะสมปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน	18. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 19.การจัดบรรยากาศที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างผู้เรียนรายบุคคลเพื่อให้ผู้เรียนทุกคน	18. ท่านจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 19. จัดบรรยากาศการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและ สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้

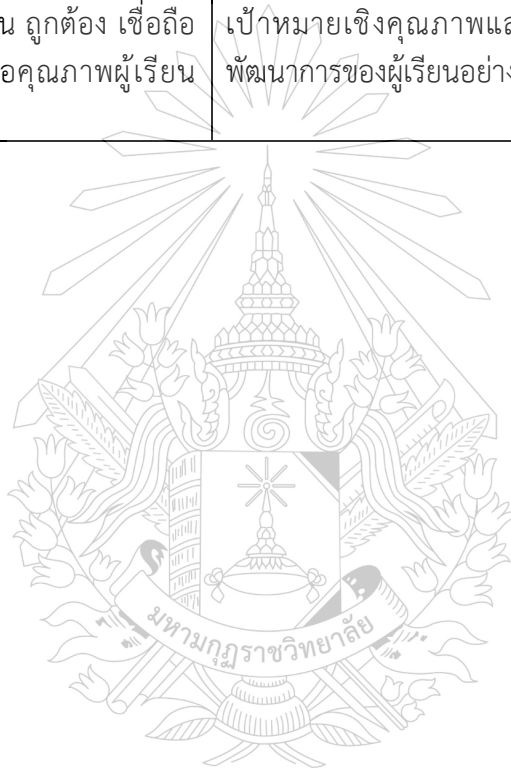
องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ เกิดกระบวนการคิด การทำงานร่วมกัน การพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะการเรียนรู้ นวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ 20. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ นวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	20. ทานจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้เรียน	
การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน หมายถึง การอบรมบ่มนิสัยผู้เรียนอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม	21. การอบรมบ่มนิสัยผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	21. ทานอบรมบ่มนิสัยผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างเหมาะสม	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้
ด้านที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้			
การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา หมายถึง การที่ครูรวบรวม จัดเก็บ และปรับปรุงข้อมูลของผู้เรียนและรายวิชาให้เป็นปัจจุบัน และนำข้อมูลไปใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	22. การจัดทำและใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาให้เป็นปัจจุบันเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ 23. การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	22. ทานจัดทำและใช้ ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาให้เป็นปัจจุบัน	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
		23. ท่านนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม	
การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน หมายถึง การที่ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนรายบุคคลในการดูแลช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน โดยมีการประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม	24. การใช้ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลในการดูแลช่วยเหลือ 25. การประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้เรียน	24. ท่านใช้ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลในการดูแลช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาผู้เรียน 25. ท่านประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียน	ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้
การปฏิบัติงานวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา หมายถึง การที่ครูร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ตามบทบาทหน้าที่ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม	26. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา	26. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	
การประสานความร่วมมือ หมายถึง การติดต่อ สื่อสาร และร่วมดำเนินงานกับผู้ปกครอง ภาควิชา และ/หรือสถาน	27. การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชา และ/หรือสถานประกอบการเพื่อพัฒนาผู้เรียน	27.ท่านมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชา และ/หรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
ประกอบการ เพื่อแก้ไขปัญหา ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม			
ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ			
การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง หมายถึง การที่ครูพัฒนา ความรู้ ความสามารถ และทักษะทาง วิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะด้าน ภาษา การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล สมรรถนะวิชาชีพครู และความ รอบรู้ในเนื้อหาและวิธีการสอน เพื่อ นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนา คุณภาพผู้เรียน	28. การพัฒนาความรู้และทักษะทาง วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง 29. การนำผลการพัฒนาตนเองไปใช้ ในการจัดการเรียนรู้	28. ท่านมีการพัฒนาความรู้และ ทักษะทางวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง 29. ท่านนำความรู้และทักษะจาก การพัฒนาตนเองไปใช้ในการจัดการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและ สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้
การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่ครู เข้าร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปัน ประสบการณ์ทางวิชาชีพกับเพื่อนครู หรือบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการ จัดการเรียนรู้	30. การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปพัฒนาการ จัดการเรียนรู้	30. ท่านมีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อ นำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและ พัฒนาการจัดการเรียนรู้	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและ สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อความถาม (3)	การใช้ภาษา
การนำความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพไปใช้ หมายถึง การที่ครูประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองหรือการพัฒนาวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมหรือนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	31. การนำผลจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียน	31. ท่านนำความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียน	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อความถามได้
ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน			
การดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ	32. การดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ	32. ท่านดำเนินงานประเด็นท้าทาย ครบถ้วนและตรงตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อตกลง	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อความถามได้
การบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้	33. การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลงและมีความถูกต้อง เชื่อถือได้	33. ท่านมีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณตามที่กำหนด และตรวจสอบได้	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อความถามได้

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
การบรรจุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง	34. ผลการดำเนินงานบรรจุเป้าหมายเชิงคุณภาพครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามข้อตกลง	34. ท่านมีผลดำเนินงานของบรรจุเป้าหมายเชิงคุณภาพและสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างชัดเจน	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้



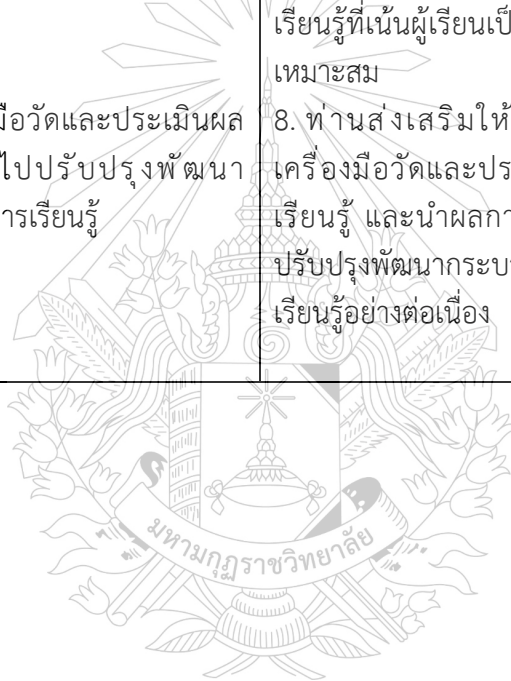
ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
1. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงาน ตามที่ ก.จ. กำหนด			
การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.จ.กำหนด	1. การปฏิบัติภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบรอบที่ ก.จ. กำหนด 2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ดี อย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง	1. ท่านปฏิบัติภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบรอบที่ ก.จ. กำหนด 2. ท่านปฏิบัติการสอนหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามเกณฑ์ที่กำหนด	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสม และ สอดคล้อง กับ นิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้
2. ผลการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย			
ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ			
1. การวางแผนและพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการดำเนินการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ ครอบคลุมภารกิจหลักของสถานศึกษา มีการประเมินความต้องกรจำเป็นของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการที่ถูกต้องและผู้ที่เกี่ยวข้องมี	3.การวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการจำเป็น 4. การดำเนินงานตามแผนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้	3. ท่านมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร 4. ท่านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง มีกระบวนการพัฒนา มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนที่	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสม และ สอดคล้อง กับ นิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
ส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ ของผู้เรียน รวมถึงมีการดำเนินการตาม แผน		ถูกต้อง และดำเนินงานตาม แผนพัฒนาที่กำหนดไว้	
2. การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งองค์ประกอบถูกต้อง ครบถ้วน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง เวลาเรียน คำอธิบายรายวิชา แนวดำเนินการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปวิเคราะห์และปฏิบัติจริงในการจัดการเรียนรู้โดยการนิเทศติดตาม การใช้หลักสูตร และมีการนำผลการนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาทุกปี	5.การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 6.การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการนิเทศติดตาม ประเมินผล และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	5. สถานศึกษาจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 6. สถานศึกษานำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสม และ สอดคล้องกับ นิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
3. การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติการสอน โดยกำหนดให้ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกสื่อและแหล่งเรียนรู้ เครื่องมือวัดผลประเมินผล จัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงเครื่องมือในการวัดและประเมินผล นำผลไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	7.การเตรียมการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียน และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 8.การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล และการนำผลไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	7. ท่านส่งเสริมให้ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ผู้เรียน และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างเหมาะสม 8. ท่านส่งเสริมให้ครูมีการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้



องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
4.ส่งเสริมนวัตกรรมและพัฒนาหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ต้องตรงตามหลักสูตรกำหนด โดยครูและนักเรียนสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการติดตามประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา รวมถึงต้องมีการรายงานผลและนำไปปรับปรุง	9. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและ ผู้เรียนพัฒนาหรือใช้สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการ เรียนรู้และการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับหลักสูตร 10. การติดตาม ประเมินผล รายงานผล และนำผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีทางการศึกษาไปปรับปรุง พัฒนา	9. ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู และผู้ เรียนพัฒนาหรือใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการ ศึกษาในการจัดการเรียนรู้และการ แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ อย่าง เหมาะสม 10. ท่านติดตาม ประเมินผล และ นำผลการรายงานไปปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับ นิยาม ปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็น ข้อคำถามได้
5. การนิเทศ กำกับ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูใน สถานศึกษา และมีการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการ เรียนรู้ของครู ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้อง ส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทาง วิชาชีพและมีการประกันคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	10.การนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู รวมถึงการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ 11.การดำเนินงานประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	10. ท่านมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ของครู พร้อมทั้งส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 11. สถานศึกษามีการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษา	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับ นิยาม ปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็น ข้อคำถามได้

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
6. การจัดการองค์ความรู้แก้ปัญหาและ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยการ นำผลการวิเคราะห์นั้นมาพัฒนาเพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา เพื่อนำผลไปใช้แก้ปัญหาไป พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา	12. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลหรือ ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ และนำผล ไปใช้ในการแก้ไขปัญหและพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา	12. ท่านศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล หรือปัญหาในการจัดการเรียนรู้ และนำผลไปใช้ในการแก้ไขปัญห และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่ ยกระดับคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยาม ปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็น ข้อคำถามได้
ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา			
1. การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไป ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารจัดการ สถานศึกษาจะต้องครอบคลุมการบริหารงาน ในสถานศึกษาทุกฝ่าย/งาน คือ ฝ่ายงาน วิชาการ ฝ่ายการบริหารงานบุคคล ฝ่าย งบประมาณ และฝ่ายบริหารทั่วไป ซึ่งจะต้อง เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย ตามหลักรัฐธรรมนูญและนโยบาย ทางการเมืองที่ดี	13. การบริหารจัดการงานวิชาการ งาน บุคคล งานงบประมาณ และงานบริหาร ทั่วไปของสถานศึกษาให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	13. ท่านบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และหลักบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยาม ปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็น ข้อคำถามได้

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
2. การบริหารจัดการผู้เรียน และการส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียน ควรมีสารสนเทศและ แผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ผู้เรียน มีการส่งเสริม สนับสนุน ครอบคลุม มอบหมายงาน จัดให้มีกรรมการนักเรียน สภา นักเรียน เครือข่ายผู้ปกครอง อีกทั้งควรจัด กิจกรรมช่วยเหลือผู้เรียน โดยมีการติดตาม และประเมินผล รวมถึงรายงานผลการ ดำเนินการ เพื่อนำผลไปปรับปรุง	14. การวางแผนและดำเนินงานด้านการ บริหารกิจการผู้เรียนโดยใช้สารสนเทศ และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง 15. การติดตาม ประเมินผล และการ นำผลไปปรับปรุงการบริหารกิจการ ผู้เรียนและการพัฒนาผู้เรียน	14. ท่านวางแผนและดำเนินงาน ด้านการบริหารกิจการผู้เรียน โดย ใช้ข้อมูลสารสนเทศ และมีการมี ส่วนร่วมของบุคลากร นักเรียน และ ผู้ปกครองอย่างเหมาะสม 15. ท่านติดตาม ประเมินผล รายงานผล และนำผลการ ดำเนินงานด้านกิจการผู้เรียนไป ปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่อง	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยาม ปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็น ข้อคำถามได้
3. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ในการ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนจะต้องคำนึงถึง โอกาส ความเสมอภาค และความปลอดภัย ทางการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับ ผู้เรียน	16. การจัดระบบและดำเนินงานดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและ พัฒนาผู้เรียน 17. การส่งเสริมโอกาส ความเสมอภาค และการลดความเหลื่อมล้ำทางการ ศึกษา	16. สถานศึกษามีการจัดระบบและ ดำเนินงานดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน อย่างเป็นระบบ 17. สถานศึกษาส่งเสริมโอกาส ความเสมอภาค และลดความ เหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่าง เหมาะสม	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยาม ปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็น ข้อคำถามได้

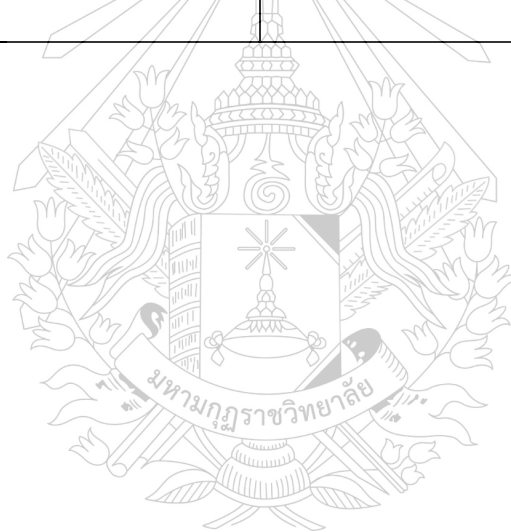
องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
1.การกำหนดนโยบายกลยุทธ์ ควรมีกลยุทธ์ และเครื่องมือ หรือนวัตกรรมทางการบริหาร เชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษา โดยการสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบท กำหนดให้มีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับมาตรฐานงานบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำไปปฏิบัติจริงให้บรรลุเป้าหมาย	18.การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการในการใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร 19. การนำเครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารไปใช้จริงอย่างคุ้มค่า และบรรลุเป้าหมาย	18. ท่านมีการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการในการใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม 19.ท่านนำเครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารไปใช้จริง โดยคำนึงถึงประโยชน์ คุ้มค่า และสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและนักเรียน โดยส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษา สร้างการมีส่วนร่วม ให้สอดคล้องกับยุคการบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมถึงนวัตกรรมในสถานศึกษาที่ทันสมัย ให้เกิดความยั่งยืน	20. การสร้างหรือการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและนักเรียน 21. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษา	20. ท่านสร้างหรือการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา และผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม 21. ท่านส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้
1. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีการสร้างความร่วมมือเครือข่ายองค์การทางการศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้อง ชุมชน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน รวมถึงเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมช่วยเหลือและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	22. การสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 23. การใช้เครือข่ายในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	22. ท่านสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 23. ท่านนำเครือข่ายความร่วมมือมาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
2. การจัดระบบให้บริการในสถานศึกษา มีการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ชุมชนและเครือข่ายในการจัดสภาพ ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ การจัดการศึกษา และให้บริการด้าน วิชาการแก่ชุมชน นำองค์ความรู้ไปจัดการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้แก่ สถานศึกษา นักเรียน ชุมชน และ เสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่นเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของสถานศึกษา ชุมชน และ วัฒนธรรมท้องถิ่น	24.การจัดระบบบริการและการระดม ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกับชุมชน และเครือข่าย 25.การใช้บริการทางวิชาการและ กิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและชุมชน	24.สถานศึกษาของท่านจัดระบบ การให้บริการและประสานความ ร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายใน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา อย่างเป็นระบบ 25. สถานศึกษามีการบริการด้าน วิชาการและกิจกรรมจิตอาสา เพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาและ เสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และวัฒนธรรมท้องถิ่น	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสม และ สอดคล้องกับ นิ ยาม ปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็น ข้อคำถามได้
ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ			
1. การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การนำ ความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองใน วิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาตนเองเป็นระบบ ทั้งเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร รวมถึงใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนา สมรรถนะทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และรอบรู้ในการบริหารงาน มีส่วนร่วม	26.การพัฒนาความรู้และทักษะที่ จำเป็นต่อวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 27.การมีส่วนร่วมและบทบาทผู้นำใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ	26. ท่านมีการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะด้านภาษา และการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา 27. ท่านมีส่วนร่วมและเป็นผู้นำใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการ บริหารงานสถานศึกษา	ภาษามีความถูกต้องเหมาะสม และ สอดคล้องกับ นิ ยาม ปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็น ข้อคำถามได้

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทาง วิชาชีพมากยิ่งขึ้น			
2. การนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการ พัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการ พัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา โดย การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีหลักคิด การใช้รูปแบบ วิธีการ และสถานการณ์ นำ ความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้จากการ พัฒนาตนเองและวิชาชีพไปปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการสถานศึกษา การ ปฏิบัติงาน การติดตามประเมินผล และ รายงานผลการใช้นวัตกรรมการบริหาร และนำผลไปปรับปรุงการบริหารจัดการ สถานศึกษา	29.การประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และ นวัตกรรมจากการพัฒนาตนเองในการ บริหารจัดการสถานศึกษา 30. การติดตาม ประเมินผล และการ นำผลไปปรับปรุงพัฒนาการบริหาร จัดการสถานศึกษา	29. ท่านนำความรู้ ทักษะ และ นวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้อย่างจริงจังในการบริหาร จัดการสถานศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กร 30.ท่านมีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้ความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมทางการบริหาร และ นำผลไปปรับปรุงพัฒนาการบริหาร จัดการสถานศึกษา	ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยาม ปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็น ข้อคำถามได้
24.ผลลัพธ์ที่คาดหวังให้เกิดกับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (Outcome) การ ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัด (KPIs) ที่กำหนดไว้ ภายในระยะเวลาที่ กำหนดไว้อย่างชัดเจน	31. การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ตามตัวชี้วัด (KPIs) ที่กำหนดไว้ ภายใน ระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	31. ท่านปฏิบัติงานประสบ ความสำเร็จตามตัวชี้วัด (KPIs) ที่ กำหนดไว้ ภายในระยะเวลาที่ กำหนด	ภาษาที่มีความถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยาม ปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็น ข้อคำถามได้

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษา
25. การบรรจุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วน ตามข้อตกลง และมีความถูกต้อง เชื่อถือได้	32.การดำเนินงานบรรจุเป้าหมายเชิงปริมาณได้ครบถ้วนตามข้อตกลงและมีความถูกต้อง เชื่อถือได้	32.ผลดำเนินงานของท่านบรรจุเป้าหมายเชิงปริมาณตามที่กำหนด และตรวจสอบได้	
26. การบรรจุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง	33. ผลการดำเนินงานบรรจุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้และปรากฏผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ตามข้อตกลง	33.ผลดำเนินงานของท่านบรรจุเป้าหมายเชิงคุณภาพและสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างชัดเจน	



ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถาม การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ตำแหน่ง ครู						
ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านภาระงาน ตามเกณฑ์ที่ ก.จ. กำหนด						
1	ท่านมีจำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน ไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานรวม (งาน สอน + งานตามภาระงานอื่น) ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการจัดการเรียนรู้						
3	ท่านจัดทำและพัฒนารายวิชาและหน่วย การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการ เรียนรู้ ตัวชี้วัด ตามหลักสูตร และ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและ ผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านพัฒนาและปรับปรุงยุคหลักสูตรเพื่อ รองรับความแตกต่างของผู้เรียนและแก้ไข ปัญหาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
5	ท่านนำหลักสูตรที่ปรับปรุงยุคแล้วไปใช้ แก้ไขปัญหาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	รายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ที่ท่านพัฒนา มีคุณภาพตามมาตรฐานตามหลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านวางแผนและออกแบบการจัดการ เรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านมีรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ที่มี คุณภาพตามมาตรฐานตามหลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ ทักษะ และการเรียนรู้ได้ตามเป้าหมายของ หลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตำแหน่ง ครู						
ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
10	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านมีการสร้างหรือเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านมีการสร้างหรือเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ท่านมีการใช้หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่ท่านใช้ ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิด การเรียนรู้ ด้วยตนเองและการพัฒนาทักษะของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ท่านมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ท่านนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ท่านนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ท่านศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ปัญหาหรือความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตำแหน่ง ครู						
ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
19	ท่านนำผลที่ได้ไปใช้แก้ไขปัญหา ปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ท่านจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ท่านจัดบรรยากาศการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
22	ท่านจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ท่านอบรมบ่มนิสัยผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างเหมาะสม	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้						
24	ท่านจัดทำและใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาให้เป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ท่านนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการแก้ไขปัญหาผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ท่านนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ท่านใช้ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลในการดูแลช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ท่านประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ท่านมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศิเครือข่าย และ/หรือสถาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตำแหน่ง ครู						
ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน					
ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ						
31	ท่านมีการพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ท่านนำความรู้และทักษะจากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ท่านนำความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ส่วนที่ 2 ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน						
35	ท่านดำเนินงานประเด็นท้าทายครบถ้วน และตรงตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อตกลง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	ท่านมีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณตามที่กำหนด และตรวจสอบได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ท่านมีผลดำเนินงานของบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพและสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถาม การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา						
ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ส่วนที่ 1 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.จ. กำหนด						
ด้านภาระงาน ตามเกณฑ์ที่ ก.จ. กำหนด						
1	ท่านปฏิบัติภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบที่ ก.จ. กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้ปฏิบัติการสอนหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามเกณฑ์ที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ						
3	ท่านมีแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการจำเป็น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง มีกระบวนการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ถูกต้องและดำเนินงานตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษาจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	สถานศึกษานำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านส่งเสริมให้ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ผู้เรียน และ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา						
ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างเหมาะสม					
8	ท่านส่งเสริมให้ครูมีการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนพัฒนาหรือใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านติดตาม ประเมินผล และนำผลการรายงานไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู พร้อมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	สถานศึกษามีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา						
13	ท่านศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลหรือปัญหาในการจัดการเรียนรู้ และนำผลไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ท่านบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา						
ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	นโยบาย และหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี					
15	ท่านวางแผนและดำเนินงานด้านการบริหารกิจการผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และมีการมีส่วนร่วมของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ท่านติดตาม ประเมินผล รายงานผล และนำผลการดำเนินงานด้านกิจการผู้เรียนไปปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	สถานศึกษามีการจัดระบบและดำเนินงานดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	สถานศึกษาส่งเสริมโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม						
19	ท่านมีการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการในการใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ท่านนำเครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารไปใช้จริง โดยคำนึงถึงประโยชน์ ความคุ้มค่า และสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ท่านสร้างหรือการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการแก้ไข	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา						
ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาและ ผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม					
22	ท่านส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาส ให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วน ร่วมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและ นวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่าง ยั่งยืน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย						
23	ท่านสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่าง สร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาและ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ท่านนำเครือข่ายความร่วมมือมาใช้ในการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และ พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	สถานศึกษาของท่านจัดระบบการ ให้บริการและประสานความร่วมมือกับ ชุมชนและเครือข่ายในการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	สถานศึกษามีการบริการด้านวิชาการ และกิจกรรมจิตอาสา เพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาและเสริมสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชนและวัฒนธรรม ท้องถิ่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ						
27	ท่านมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ท่านมีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา						
ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงาน สถานศึกษา					
29	ท่านนำความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมา ใช้จริงในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ท่านมีการติดตาม ประเมินผล และ รายงานผลการใช้ความรู้ ทักษะ และ นวัตกรรมทางการบริหาร และนำไป ปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา						
31	ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตาม ตัวชี้วัด (KPIs) ที่กำหนดไว้ ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ผลดำเนินงานของท่านบรรลุเป้าหมาย เชิงปริมาณตามที่กำหนด และตรวจสอบ ได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ผลดำเนินงานของท่านบรรลุเป้าหมาย เชิงคุณภาพและสะท้อนพัฒนาการของ ผู้เรียนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ที่ อว ๗๙๓๔/๐๑๘๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
 จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
 โทร ๐๔๓-๒๕๑-๕๔๘, ๐๔๓-๒๕๒-๓๘๖

๒๖ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร นายกองคการบริหารส่วนจังหวัดเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม แบบ QR Code จำนวน ๑ ชุด

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
อยู่ใต้อาณัติส่วนจังหวัดเลย	
รับที่ ๕๒๖	วันที่ - ๖ กพ ๒๕๖๙
เวลา	
☒	ฝ่ายบริหารการศึกษา
☐	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
☐	ฝ่ายส่งเสริมกีฬา
☐	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

เนื่องด้วย นางสาวอนุศิริ ชินศรี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๐๐๔๔๐๔๓๒๐๒๓ นักศึกษา
 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๗/๒๕๖๗ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง
 “การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” ซึ่ง
 เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.วิฑูร หาวา เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์
 และเป็นไปตามกระบวนการของการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย
 (Try out) ในการทำสารนิพนธ์และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำสารนิพนธ์เป็นลำดับ
 ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระสุธีวรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ๐๔๓-๒๕๑๔๔๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ฝ่ายบริหารการศึกษ... โทร. ๐-๙๖๘๔๓.๑๐๕๓

ที่ ๕๑๐๐๒/๒๓๓ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน/ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย ๑ ทุกแห่ง

ด้วย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย (Try out) ในการทำสารนิพนธ์และขออนุญาตใช้สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย เป็นพื้นที่ในการทำสารนิพนธ์ของนางสาวอนุศิริ ชินศรี นักศึกษาลำดับสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๓๓/๒๕๖๓ กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง "การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ตามหนังสือมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ อว ๗๙๓๔/๐๑๔๙ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

- 25: ११२३४५६७८९१०

[illegible]

(บางสารคดีสุดก๊วน มนต์วี)

วิทยาลัยบริหารการศึกษา วิทยาลัยการแพทย์
ศูนย์พัฒนาศักยภาพการศึกษา และชุมชน

1684. 20.249.648 3

70 คลาสนอนบอรา, นักดนตรีเครื่องสาย

ใบทรายขาว

[illegible]

14/05/2024

มหาวิทยาลัย

- ☐ ฝ่ายบริหารทั่วไป
☐ ฝ่ายบริหารงานระบบบริหาร
☐ ฝ่ายบริหารงานบุคคล
☒ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ
- รวชื่อ..... ขลุ่ย เจ้าหน้าที่บริหารระบบ
 ลงชื่อ..... ขลุ่ย ผู้อำนวยการ



ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)
และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) จากการทดลองใช้ (Try-out)

**ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)
และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) จากการทดลองใช้ (Try-out)**

ตำแหน่ง ครู			
ข้อ	ข้อคำถาม	สภาพ ปัจจุบัน	ความ คาดหวัง
ด้านภาระงาน ตามเกณฑ์ที่ ก.จ. กำหนด			
1	ท่านมีจำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน ไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง/สัปดาห์	0.876	0.949
2	ท่านมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานรวม (งานสอน + งานตามภาระงานอื่น) ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	0.870	0.950
ด้านการจัดการเรียนรู้			
3	ท่านจัดทำและพัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ตามหลักสูตร และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและผู้เรียน	0.873	0.949
4	ท่านพัฒนาและปรับปรุงยุคหลักสูตรเพื่อรองรับความแตกต่างของผู้เรียนและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้	0.873	0.954
5	ท่านนำหลักสูตรที่ปรับปรุงยุคแล้วไปใช้แก้ไข้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน	0.877	0.949
6	รายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ที่ท่านพัฒนามีคุณภาพตามมาตรฐานตามหลักสูตร	0.871	0.948
7	ท่านวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0.876	0.948
8	ท่านมีรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานตามหลักสูตร	0.870	0.948
9	ท่านส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ ทักษะ และการเรียนรู้ได้ตามเป้าหมายของหลักสูตร	0.876	0.948
10	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน	0.879	0.949
11	ท่านมีการสร้างหรือเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน	0.877	0.948

ตำแหน่ง ครู			
ข้อ	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน	ความคาดหวัง
12	ท่านมีการสร้างหรือเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน	0.872	0.950
13	ท่านมีการใช้หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	0.874	0.948
14	สื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่ ท่านใช้ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิด การเรียนรู้ด้วยตนเองและการพัฒนาทักษะของผู้เรียน	0.873	0.950
15	ท่านมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้	0.873	0.949
16	ท่านนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	0.881	0.949
17	ท่านนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	0.871	0.950
18	ท่านศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน	0.870	0.948
19	ท่านนำผลที่ได้ไปใช้แก้ไขปัญหา ปรับปรุง หรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน	0.879	0.948
20	ท่านจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	0.881	0.955
21	ท่านจัดบรรยากาศการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน	0.875	0.948
22	ท่านจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้เรียน	0.873	0.948
23	ท่านอบรมบ่มนิสัยผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างเหมาะสม	0.873	0.950
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้			
24	ท่านจัดทำและใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาให้เป็นปัจจุบัน	0.874	0.949
25	ท่านนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการแก้ไขปัญหาผู้เรียน	0.871	0.948

ตำแหน่ง ครู			
ข้อ	ข้อคำถาม	สภาพ ปัจจุบัน	ความ คาดหวัง
26	ท่านนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม	0.873	0.951
27	ท่านใช้ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลในการดูแล ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาผู้เรียน	0.872	0.948
28	ท่านประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียน	0.871	0.950
29	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	0.869	0.948
30	ท่านมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชา และ/หรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	0.872	0.949
ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ			
31	ท่านมีการพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	0.884	0.949
32	ท่านนำความรู้และทักษะจากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	0.885	0.948
33	ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	0.874	0.954
34	ท่านนำความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียน	0.876	0.949
ส่วนที่ 2 ด้านข้อตกลงในการพัฒนางาน			
35	ท่านดำเนินงานประเด็นท้าทายครบถ้วนและตรงตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อตกลง	0.878	0.948
36	ท่านมีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณตามที่กำหนด และตรวจสอบได้	0.873	0.949
37	ท่านมีผลดำเนินงานของบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพและสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างชัดเจน	0.873	0.954
ค่าเฉลี่ย		0.875	0.949

**ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)
และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) จากการทดลองใช้ (Try-out)**

ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา			
ข้อ	ข้อคำถาม	สภาพ ปัจจุบัน	ความ คาดหวัง
ส่วนที่ 1 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงานตามที่ ก.จ. กำหนด			
ด้านภาระงาน ตามเกณฑ์ที่ ก.จ. กำหนด			
1	ท่านปฏิบัติภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบที่ ก.จ. กำหนด	0.924	0.987
2	ท่านได้ปฏิบัติการสอนหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามเกณฑ์ที่กำหนด	0.924	0.986
การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ			
3	ท่านมีแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการจำเป็น	0.925	0.986
4	ท่านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง มีกระบวนการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ถูกต้องและดำเนินงานตามแผนที่พัฒนาที่กำหนดไว้	0.926	0.987
5	สถานศึกษาจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	0.928	0.987
6	สถานศึกษานำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	0.926	0.986
7	ท่านส่งเสริมให้ครูมีการเตรียมการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ผู้เรียน และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างเหมาะสม	0.924	0.986
8	ท่านส่งเสริมให้ครูมีการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0.921	0.986

ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา			
ข้อ	ข้อคำถาม	สภาพ ปัจจุบัน	ความ คาดหวัง
9	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและนักเรียนพัฒนาหรือใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ และการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้อย่างเหมาะสม	0.925	0.986
10	ท่านติดตาม ประเมินผล และนำผลการรายงานไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0.923	0.986
11	ท่านมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู พร้อมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	0.921	0.987
12	สถานศึกษามีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	0.925	0.987
การปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา			
13	ท่านศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลหรือปัญหาในการจัดการเรียนรู้ และนำผลไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	0.928	0.987
14	ท่านบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	0.928	0.987
15	ท่านวางแผนและดำเนินงานด้านการบริหารกิจการผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และมีการมีส่วนร่วมของบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองอย่างเหมาะสม	0.927	0.987
16	ท่านติดตาม ประเมินผล รายงานผล และนำผลการดำเนินงานด้านกิจการผู้เรียนไปปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	0.923	0.986
17	สถานศึกษามีการจัดระบบและดำเนินงานดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	0.923	0.986
18	สถานศึกษาส่งเสริมโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	0.922	0.986
การปฏิบัติงานด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม			
19	ท่านมีการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการในการใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสม	0.926	0.987

ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา			
ข้อ	ข้อคำถาม	สภาพ ปัจจุบัน	ความ คาดหวัง
20	ท่านนำเครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารไปใช้จริง โดยคำนึงถึงประโยชน์ ความคุ้มค่า และสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด	0.925	0.986
21	ท่านสร้างหรือการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม	0.927	0.986
22	ท่านส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	0.926	0.987
การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย			
23	ท่านสร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	0.923	0.986
24	ท่านนำเครือข่ายความร่วมมือมาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม	0.924	0.988
25	สถานศึกษาของท่านจัดระบบการให้บริการและประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบ	0.925	0.987
26	สถานศึกษามีการบริการด้านวิชาการและกิจกรรมจิตอาสา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและวัฒนธรรมท้องถิ่น	0.923	0.986
การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ			
27	ท่านมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา	0.921	0.986
28	ท่านมีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานสถานศึกษา	0.921	0.986
29	ท่านนำความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้อย่างจริงจังในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร	0.924	0.987

ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา			
ข้อ	ข้อคำถาม	สภาพ ปัจจุบัน	ความ คาดหวัง
30	ท่านมีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้ความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมทางการบริหาร และนำผลไปปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา	0.924	0.986
ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา			
31	ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัด (KPIs) ที่ กำหนดไว้ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	0.925	0.986
32	ผลดำเนินงานของท่านบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณตามที่ กำหนด และตรวจสอบได้	0.926	0.987
33	ผลดำเนินงานของท่านบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพและ สะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างชัดเจน	0.928	0.987
ค่าเฉลี่ย		0.876	0.956





☐ สำนักปลัด ☐ สำนักงานเลขานุการฯ ☐ กอ.คลัง ☐ สำนักช่าง ☐ กองสาธารณสุข ☐ สำนักยุทธศาสตร์ฯ	☒ สำนักการศึกษา ☐ หน่วยตรวจสอบภายใน ☐ กองกิจการขนส่ง ☐ กองพัสดุและทรัพย์สิน ☐ กองการเงินฯ ☐ กองการท่องเที่ยวฯ	ส่วนการศึกษา ๐ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๐ ส่วนบริหารงานทั่วไป ๐ ฝ่ายบริหารงาน ๐ ฝ่ายบริหารงาน ๐ ฝ่ายบริหารงาน	องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น วันที่ 9 ก.พ. 2569 เวลา ๐๘.๕๖
---	---	---	---

ที่ อว ๗๔๑๔/๐๒๗๓

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน
 ๗/๑๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
 จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
 โทร ๐๔๓-๒๕๑-๕๕๕๕, ๐๔๓-๒๕๑-๕๕๕๖

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร นายกองการบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวอนุศิริ ชื่นศรี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๗ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.วิบูล ทาชา เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวอนุศิริ ชื่นศรี ได้ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย คือ คู่มือประกอบโครงการ แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว และขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารและข้าราชการครู องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ทำสารนิพนธ์ ได้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุธีวรธรรม, ผศ.ดร.)
 รองอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน
 ๐๔๓-๒๕๑-๕๕๕๕



บันทึกข้อความ

รับที่	106	วันที่	11 ก.พ. 69
เวลา	10.06		
เจ้าหน้าที่			

ส่วนราชการ สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนบริหารการศึกษา ฝ่ายกิจการโรงเรียน โทร. ๐-๕๓๒๓-๘๗๒๒
ที่ ขก.๕๓๐๐๘/ว ๕๒๑ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ด้วยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวอนุศิริ ชิมศรี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผ่าน QR Code แนบท้ายเอกสารนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย รายละเอียดตามหนังสือมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน ที่ อว.๗๙๓๔/๐๒๗๓ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ



(นางวรรณภา พดสี)

ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เป็นต้น

สำนักการศึกษา ขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย



แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิจัย เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ของ นางสาวอนุศิริ ชินศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาชา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำสารนิพนธ์ โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่

๑. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
๒. เพื่อศึกษาความคาดหวังของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
๓. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
๔. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน ๒ ชุด ได้แก่

ชุดที่ ๑ แบบสอบถามสำหรับ ข้าราชการครู



ชุดที่ ๒ แบบสอบถามสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา



หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นางสาวอนุศิริ ชินศรี เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๕-๓๘๙๕๒๒๙

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวอนุศิริ ชินศรี
วัน เดือน ปี เกิด	2 กันยายน 2527
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	1) ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ 2) ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร) มหาวิทยาลัยบูรพา
ที่อยู่ปัจจุบัน	311 หมู่ 2 บ้านหัวบึง ตำบลพระยืน อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น
ผลงานตีพิมพ์	1) อนุศิริ ชินศรี. (2560). การพัฒนาความสามารถด้านไวยากรณ์ภาษาอังกฤษของนักเรียนวิทยาลัยช่างศิลป์ด้วยแบบฝึกทักษะตามกรอบมาตรฐาน CEFR (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. 2) อนุศิริ ชินศรี. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการลงทะเบียนเรียนพิเศษวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา. การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยรังสิต.
รางวัลที่ได้รับ	1) โล่ประกาศเกียรติคุณ ครูดีไม่มีอบายมุขระดับประเทศ ประจำปี 2563 2) เข็มและโล่รางวัลครูต้นแบบบูรณาการทักษะชีวิต ระดับเขตตรวจราชการ ประจำปี 2564